

Opinnäytetyö (AMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaalipalvelutyö

2014

Viktorija Heimo ja Tiina Vesala

TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI PALVELUYHTEISÖ ENTITAS OY:SSÄ



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Viktorija Heimo ja Tiina Vesala

TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI PALVELUYHTEISÖ ENTITAS OY:SSÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa mielenterveystyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Palveluyhteisö Entitas Oy:ssä. Yrityksessä ei aiemmin ole tehty työhyvinvointikyselyä ja johdon mukaan sellaiselle tutkimukselle olisi tarvetta.

Tutkimuksemme oli kvantitatiivinen, kontrolloitu tutkimus, joka toteutettiin kyselylomakkeilla. Kyselylomakkeen suunnittelussa otimme huomioon juuri tämän työpaikan erityispiirteet ja -tarpeet. Muutama avoin kysymys antoi työntekijöille mahdollisuuden esittää vapaasti omia mielipiteitä.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään Entitaksessa tehtävää kuntouttavaa mielenterveystyötä, Entitaksen työhyvinvointia ja sitä kuormittavia tekijöitä sekä työnohjauksen merkitystä työhyvinvoinnin voimavarana. Opinnäytetyössä on kuvattu myös tutkimusympäristö.

Tutkimuksen mukaan työntekijät kokivat oman työssä jaksamisensa hyvänä. Työntekijät saivat työnohjauksesta tukea ammatilliseen jaksamiseen, työyhteisön työilmapiiri oli avoin ja johdon tuki riittävä haasteellisessa työssä. Työntekijät kokivat työn olevan enemmän henkisesti kuin fyysisesti kuormittavaa.

Tulevaisuudessa työhyvinvointia voisi tutkia Entitaksessa säännöllisesti. Tällöin mahdollistuisi vertailu ja voitaisiin reagoida mahdollisiin työhyvinvointia kuormittaviin tekijöihin ajoissa.

ASIASANAT:

Kuntouttava mielenterveystyö, työhyvinvointi, Palveluyhteisö Entitas Oy,

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Social services | Sosial service work

5.5.2014 | 50+8

Anssi Lähde

Viktorija Heimo ja Tiina Vesala

EMPLOYEES' WORKPLACE WELL-BEING AT COMMUNITY SERVICE PROVIDER PALVELUYHTEISÖ ENTITAS OY

The aim of the thesis was to outline the factors that affect the employees' workplace well-being at the community service provider Palveluyhteisö Entitas Oy. The survey group employees work in the mental health care unit. There has never before been a survey on the employees' well-being in the company. However, the management had been planning to have one carried out.

The survey was a quantitative, controlled study that was carried out by questionnaires. When planning the questionnaires special attention was paid to the distinctive features and needs of the company. There were also some open questions where the employees could express their opinions freely.

The theoretical frame work for this study consisted of the rehabilitating mental health care work carried out by Entitas, the workplace well-being at Entitas and the loading factors thereof as well as the significance of professional guidance as an asset in the workplace well-being. The research environment was also described in the study.

The result of the study showed that the employees felt their ability to cope with their work good. The employees got professional guidance to help them manage in their work, the atmosphere of the working environment was open and the support from the management was found sufficient in the challenging work of the employees. The employees felt they were more loaded mentally than physically in their work.

The workplace well-being could be studied regularly at Entitas Oy in the future. This would make comparison possible and potential concerns in the employees' well-being could be reacted in time.

KEYWORDS:

Rehabilitating mental health care work, workplace well-being, Community Service Provider Palveluyhteisö Entitas Oy

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET	6
1 JOHDANTO	7
2 PALVELUYHTEISÖ ENTITAS OY	9
3 KUNTOUTTAVA MIELENTERVEYSTYÖ PALVELUYHTEISÖ ENTITAS OY:SSÄ	13
3.1 Mielenterveystyön haasteet, tehtävät ja ammatillinen osaaminen Entitaksessa	14
3.2 Työnohjaus ammatillisen kasvun tukena mielenterveystyössä	15
4 TYÖHYVINVOINTI PALVELUYHTEISÖ ENTITAS OY:SSÄ	18
4.1 Työhyvinvoinnin portaat	18
4.2 Työhyvinvointia kuormittavat riskitekijät	25
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat	28
5.2 Tutkimusmenetelmät ja kohderyhmä	29
5.3 Aineiston hankinta	30
5.4 Aineiston analyysi	31
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	32
6.1 Vastaajien taustatiedot	32
6.2 Vastausten tarkastelua Työhyvinvoinnin portaat-teorian pohjalta	32
6.3 Työssä jaksamista edistävät tekijät	39
6.4 Työuupumusta aiheuttavat tekijät ja kehitysehdotukset työssä jaksamisen kannalta	40
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	42
7.1 Tutkimustulosten tarkistelu	42
7.2 Vertailua toisiin tutkimuksiin	44
7.3 Kehittämiskohteet ja jatkotutkimukset	45
7.4 Sosionomi (AMK) työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitäjänä	45
8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	47
LÄHTEET	49

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje kyselytutkimukseen osallistuville.
Liite 2. Kyselylomake.

KUVIOT

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin viisiaskelmainen portaikko (Rauramo 2004).	19
Kuvio 2. Vapaa-aika ja työterveyshuolto.	32
Kuvio 3. Työntekijöiden kokemuksia terveydestään.	33
Kuvio 4. Työnohjauksen hyöty työssä.	34
Kuvio 5. Työuupumuksen käsittely työyhteisössä.	35
Kuvio 6. Työn kuormittavuus.	36
Kuvio 7. Esimiestyö ja tiimityö.	36
Kuvio 8. Arvostus ja työn tavoitteiden tunteminen.	37
Kuvio 9. Asiakkailta saatu palaute.	38
Kuvio 10. Itsensä toteuttaminen työssä.	38

KÄYTETYT LYHENTEET

Entitas	Palveluyhteisö Entitas Oy
TT	Työntekijä

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Keskeisiä työhyvinvoinnin osioita ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Osaavalla työntekijällä on tunne, että asiat ovat hallinnassa. Työstä aiheutuva stressi on myönteinen kokemus, joka aktivoi voimavaroja. Työntekijän energia ei kulu jännittämiseen, suoriutuuko hän tehtävästään. Työnteko tuntuu rennolta, ja sitä jaksaa tehdä. Osaava työntekijä saa työyhteisöltään arvostusta ja vastuuta.

Opinnäytetyömme alussa on teoriaosuus, jossa ensin esittelemme työelämäkumppanimme Palveluyhteisö Entitas Oy:n, joka on Loimaalla toimiva yksityinen sosiaalialan yritys. Palveluyhteisö Entitas Oy tuottaa erilaisia palveluja mielenterveyskuntoutujille. Näitä palveluja ovat muun muassa tehostettu palveluasuminen, palveluasuminen ja kotona asumisen tukeminen.

Kolmannessa luvussa on kuvattu kuntouttavaa mielenterveystyötä, jota Palveluyhteisö Entitas Oy:ssä tehdään, sekä mielenterveystyön haasteita, tehtäviä ja ammatillista osaamista. Työnohjaus on myös tärkeä osa työntekijän hyvinvoinnin tukemisessa, joten kerromme myös työnohjauksen merkityksestä ammatillisen kasvun tukena mielenterveystyössä.

Neljäs luku käsittelee työhyvinvointia. Kerromme, mitä työhyvinvointi tarkoittaa Entitaksen kannalta. Olemme ottaneet opinnäytetyöhömme teoreettisen viitekehysten Päivi Rauramon (2004) kehittämästä Työhyvinvoinnin portaat -mallista. Rauramo on mallinsa taustalla käyttänyt Abraham Maslow'n motivaatioteoriaa (1998), jonka mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi. Teorian mukaan portailla nouseminen ei onnistu, ellei alimman tason tavoitteet ole ensin toteutettu.

Viidennessä luvussa olemme kuvanneet tutkimuksen toteutuksen. Keskeisenä tutkimustehtävänä tässä työssä oli selvittää työntekijöiden hyvinvointia Entitaksessa. Lisäksi selvitimme, mitkä seikat tukevat työntekijöiden työssä jaksamista ja mitkä asiat taas uuvuttavat työssä. Tässä luvussa kuvaamme myös tutkimusmenetelmämme sekä aineiston hankinnan ja analyysin.

Tutkimuksemme oli kvantitatiivinen tutkimus, joka toteutettiin kyselylomakkein. Kyselylomakkeet jaettiin Entitaksen kahdeksalle työntekijälle keväällä 2014. Kyselyihin vastattiin nimettömästi. Vastaavaa tutkimusta ei Entitaksessa ole tehty, joten tarve tutkimukselle oli olemassa.

Kuudennessa luvussa tuomme esiin tutkimuksemme tulokset. Tuloksista on nähtävissä, että Entitaksen työntekijät jaksavat hyvin työssään. Vaikka työ on välillä psyykkisesti rankkaa, ja sitä tehdään ihmisten parissa omalla persoonalla, on jokaisella työntekijällä omat keinonsa irtaantua työstä vapaa-ajallaan.

Viimeiseen lukuun, eli lukuun seitsemän, olemme koonneet yhteenvedon tutkimuksen tuloksista. Pohdimme myös tutkimuksemme luotettavuutta ja eettisyyttä sekä sosionomin (AMK) roolia työyhteisössä kahdesta näkökulmasta. Sosionomi (AMK) toimii ammatillisessa asiakastyössä, ja omassa työyhteisössään hyvinvoinnin ylläpitäjänä ja kehittäjänä.

2 PALVELUYHTEISÖ ENTITAS OY

Palveluyhteisö Entitas Oy on yksityinen sosiaalialan yritys, joka tuottaa erilaisia palveluja mielenterveyskuntoutujille. Entitas tarjoaa eriasteisille mielenterveyskuntoutujille tehostettua palveluasumista, palveluasumista ja kotikäyntiasiakkuutta sekä päivä- ja työtoimintaa. Lisäksi Entitaksen tiloissa järjestetään monipuolisia ryhmiä kuntoutujille, esimerkiksi liikunta-, askartelu-, musiikki- ja arjen taidot -ryhmiä. (Palveluyhteisö Entitas Oy 2013.)

Palveluyhteisö Entitas Oy sijaitsee Loimaalla, lähellä Loimaan keskustaa. Yritys on ollut toiminnassa vuodesta 2009, ja vuoteen 2013 mennessä se on vakiinnuttanut paikkansa Loimaan alueen mielenterveyskuntoutujien palveluissa (Palveluyhteisö Entitas Oy 201). Asiakkaita on noin 45 eriasteista mielenterveyskuntoutusta tarvitsevaa henkilöä. Työntekijöitä on yksitoista. Henkilökunta koostuu kolmesta sairaanhoitajasta, kolmesta lähihoitajasta, kahdesta sosionomista, lähiavustajasta, työtoiminnan ohjaajasta ja keittiötyöntekijästä. Lisäksi Entitaksessa työskentelee vakituinen sijainen, joka opiskelee sosionomiksi.

Palveluasumisen ja kotikäyntien lisäksi Entitas tarjoaa asiakkailleen ruokapalvelua. Päivän aikana tarjolla on aamiainen, lounas, päiväkahvi, päivällinen ja iltapala. Ruuat valmistetaan Entitaksen yhteistilojen keittiössä vakituisen keittiötyöntekijän johdolla. Entitaksen yhteistiloissa on myös yhteinen olohuone, joka on kaikille yhteinen tila. Olohuoneessa voi oleilla vapaasti ruokailu- ja ryhmäaikojen ulkopuolella. Se on tarkoitettu kaikille asiakkaille yhteiseen oleskeluun ja seurusteluun. Olohuoneessa on yhteinen televisio, radio, tietokone ja internet-yhteys. Yhteistilojen yhteydessä on myös Palveluyhteisö Entitas Oy:n toimisto. (Palveluyhteisö Entitas Oy 2013.)

Tehostettu palveluasuminen

Tehostettu palveluasuminen on tarkoitettu kuntoutujalle, joka tarvitsee jatkuvaa hoivaa ja huolenpitoa kuntoutuakseen kohti oman elämänsä hallintaa tai elämänlaatunsa ylläpitämistä. Tehostetun palveluasumisen asiakkaille henkilökun-

ta on tavoitettavissa ympäri vuorokauden viikon jokaisena päivänä, ja asiakasta avustetaan tiiviisti hänen päivittäisissä toiminnoissaan. Jokaiselle asiakkaalle tehdään henkilökohtainen kuntoutus- ja palvelusuunnitelma, joka tarkastetaan säännöllisesti. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

Tehostetun palveluasumisen asiakasta kannustetaan ja aktivoidaan osallistumaan muun muassa päivä- ja työtoimintaan sekä yhteisöllisyyteen palveluyhteisön tiloissa unohtamatta kuitenkaan asiakkaan yksityisyyden ja levon tarvetta. Asiakkailla on mahdollisuus osallistua erilaisille Entitaksen järjestämille retkille ja tapahtumiin. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

Tehostetun palveluasumisen piiriin kuuluvalla asiakkaalla tarjotaan päivän aikana ilman erillistä veloitusta aamiainen, lounas, päiväkahvi, päivällinen ja iltapala. Asiakasta tuetaan ja autetaan huolehtimaan kotinsa siisteydestä ja puhtaudesta. Tärkeää on myös tukea asiakasta oman hygieniansa huolehtimisessa ja tilanteen mukaisessa pukeutumisessa. Asiakkailla on mahdollisuus käydä talon asukkaille tarkoitettussa saunassa kolmena päivänä viikossa. Myös pyykinpesutupa ja pyykkien kuivaushuone ovat kaikkien käytettävissä. Asiakkaita ohjataan ja autetaan heidän omien vaatteidensa ja linavaatteidensa pesussa sekä huollossa tarvittaessa. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

Jokaisen tehostetun palveluasumisen asiakkaan lääkkeet säilytetään omissa lääkekoreissaan Entitaksen toimistotilojen lukollisissa kaapeissa. Asiakkaiden lääkehoito toteutetaan valvotusti. Asiakkaan lääkkeet jakavat siihen kelpoisuuden saaneet työntekijät. Entitaksessa on omalääkärinä psykiatrian erikoislääkäri, jonka vastaanotto on kerran kuukaudessa palveluyhteisön tiloissa. Mikäli tarvetta tulee, omalääkäriä konsultoidaan myös muulloin. Lääkäri on tavoitettavissa päivittäin ja myös viikonloppuisin. Entitas huolehtii myös asiakkaiden perusterveydenhuollon mittauksista. Kaikkien asiakkaiden yksityisyys suojataan lääkärikäyntien ja muiden tarvittavien hoitotoimenpiteiden aikana. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

Palveluasuminen

Palveluasumista tarjotaan kuntoutujalle, joka tarvitsee päivittäistä kuntoutusta ja tukea, mutta kykenee asumaan lähes itsenäisesti. Palveluasumisen piiriin kuuluvan asiakkaan palvelut ovat pääosin samat kuin tehostetun palveluasumisen piiriin kuuluvan asiakkaan palvelut, mutta palveluasumisen asiakkailla tuki ei ole ympärivuorokautista eikä niin tiivistä ja jatkuvaa kuin tehostetun palveluasumisen asiakkailla. Asiakas osaa tarpeen mukaan hakea henkilökunnan apua ilta- ja yöaikaan sekä viikonloppuisin. Henkilökunta on palveluasujan tavoitettavissa joka päivä pääsääntöisesti päiväaikaan painottuen. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

Myös palveluasumisen asiakkaalle tehdään yksilöllinen kuntoutus- ja palvelusuunnitelma, joka tarkastetaan säännöllisesti. Toiminnan painopisteinä ovat monipuolinen kuntoutus sekä toimintakyvyn ja sosiaalisten suhteiden vahvistaminen. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

Palveluasumisen piirissä olevaa asiakasta rohkaistaan osallistumaan päivittäiseen päivä- ja työtoimintaan. Päivätoiminnan tarkoituksena on edistää sosiaalista kanssakäymistä ja kasvattaa asiakkaan itsetuntoa onnistumisen kokemusten kautta. Myös palveluasumisen asiakkaan lääkehoito toteutetaan valvotusti. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

Kotona asumisen tukeminen

Osa asiakkaista asuu omissa kodeissaan, mutta tarvitsee tukea ja ohjausta kyetäkseen itsenäisesti päivittäiseen elämänhallintaan tai elämänlaadun ylläpitämiseen. Asiakkaan kotona asumista tuetaan kunkin asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan. Kotona asumista tuetaan muun muassa tekemällä asiakkaan kotiin kotikäyntejä. Asiakkaalla itsellään on mahdollisuus määritellä kotikäyntien sisällöt. Sisältöjä voivat olla esimerkiksi yksilökeskustelut, päivittäisten toimintojen hoitaminen ja kodin ulkopuolisten palveluiden käyttö. Asiakasta tuetaan eri-

laisissa kodin askareissa ja häntä ohjataan löytämään mahdollisuuksia virikkeelliseen vapaa-aikaan. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

Asiakkaan kotikäyntien määrä arvioidaan yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa asiakkaan tarpeita vastaavaksi. Yhden kotikäynnin kesto on noin 1 – 2 tuntia. Henkilökunnalla on edellytykset käydä kotikäynneillä autolla, joten kotona asuminen tuen piiriin voivat kuulua myös Loimaan lähikuntien alueella asuvat kuntoutujat. Tilanteen vaatiessa, esimerkiksi viikonloppuisin, voidaan kotikäynti toteuttaa myös yksilökeskusteluna palveluyhteisön tiloissa. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

Kotonaan asuvan asiakkaan on mahdollista saada ohjausta päivittäin myös puhelimitse. Erikseen sovittaessa ja yhteisiä sääntöjä noudattaen asiakkaalla on mahdollisuus puhelinpäivystykseen myös yöaikana. Sovittaessa asiakas voi myös osallistua palveluyhteisön tarjoamaan päivä- ja työtoimintaan. Asiakkaalla on myös mahdollisuus viettää aikaansa palveluyhteisön tiloissa päiväaikaan, ja hän on oikeutettu osallistumaan yhteisön erilaisille retkille ja tapahtumiin. Mahdollisuuksien mukaan asiakasta ohjataan siirtymään myös työelämään tai opiskelemaan. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

Kotonaan asuvan asiakkaan on myös mahdollista käyttää palveluyhteisön yhteistä pyykkitupaa sekä käydä saunassa Entitaksen saunavuorojen aikana. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

Entitas huolehtii kotona asuvan asiakkaan lääkehuollon toteutumisesta ja hoitaa asiakkaan lääkäriaikojen varauksen. Tarvittaessa työntekijä menee myös asiakkaan mukaan lääkärin vastaanotolle. (Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja 2013.)

3 KUNTOUTTAVA MIELENTERVEYSTYÖ PALVELUYHTEISÖ ENTITAS OY:SSÄ

Kuntouttava mielenterveystyö pyrkii kuntoutujan kuntoutumisvalmiuden ja elämänhallinnan lisäämiseen sekä antaa valmiuksia kuntoutujan omien päämääriensä toteuttamiseen ja toimimiseen sosiaalisissa suhteissa omassa yhteisössään. Kuntoutuksessa korostuvat kuntoutujan oma aktiivisuus ja osallisuus kuntoutumisprosessin aikana. Mielenterveyskuntoutuksesta voidaan käyttää erilaisia nimityksiä kuten psykiatrinen kuntoutus, psykososiaalinen kuntoutus ja kuntouttava mielenterveystyö. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008. 224.)

Mielenterveyskuntoutus on korjaavaa toimintaa. Korjaavalla toiminnalla tarkoitetaan mielenterveysongelmien tutkimusta, hoitoa ja kuntoutusta. Tarkoituksena on lieventää sairastuneen häiriötä ja vähentää siihen liittyvää toimintakyvyn alenemista. Ensisijainen tavoite mielenterveystyössä on lisätä ihmisten hyvinvointia, toimintakykyä ja edistää persoonallisuuden kasvua. Työn kohteena ovat sairastuneen lisäksi muun muassa hänen läheisensä kuten perheenjäsenet. Tavoitteena on pyrkiä vähentämään riskitekijöitä ja vahvistamaan mielenterveysttä suojaavia tekijöitä. (Kuhanen ym. 2010, 25-27, 30.)

Kuntoutuminen voi olla aikaa vievä prosessi. Kuntoutumisen edetessä asiakkaan tunteet, asenteet ja toiminta muuttuvat, ja menneisyyden tapahtumat sekä tulevaisuuden suunnitelmat saavat uusia merkityksiä. Kuntoutumisprosessi on uuden oppimista, toimintakyvyn palautumista ja kasvua. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008. 224.)

Entitaksessa tehtävä mielenterveyskuntoutus on hoidollista ja sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteena on vahvistaa asiakkaan toimintakykyä aktiivisena kansalaisena ja yhteisönsä jäsenenä. Kuntoutujaa tuetaan ylläpitämään jo olemassa olevia sosiaalisia suhteita ja olemaan niiden ylläpidossa aktiivinen. Tavoitteena on ehkäistä asiakkaan syrjäytyminen. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008. 225.)

Entitaksessa tehtävä työ on myös yhteisöllistä kuntoutusta. Tässä korostuvat kuntoutujan vastuun kantaminen yhteisön asioista ja sosiaalinen kanssakäyminen sekä vuorovaikutus muiden yhteisöön kuuluvien jäsenten kanssa. Yhteisössä on tarkoitus pyrkiä tasa-arvoiseen toimintaan ja vastuun tasapuoliseen jakamiseen. Parhaimmillaan yhteisö toimii terapeuttisena kuntoutumisen tukijana. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008. 234.)

Yhteisössä työntekijät antavat toimintamallin avoimesta vuorovaikutuksesta omalla toiminnallaan. Suoraa palautetta annetaan runsaasti ja asioista keskustellaan. Toimintaan liittyy paljon kumppanuutta ja vertaistukea. Yhteisön jäsen on mahdollista keskustella omaan kuntoutumiseensa liittyvistä asioista, ja näin ollen jokainen yhteisön jäsen saa tukea omaan kuntoutumisprosessiinsa. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008. 234.)

3.1 Mielenterveystyön haasteet, tehtävät ja ammatillinen osaaminen Entitaksessa

Psykiatrinen hoitotyö ei ole jatkuvaa suorittamista ja konkreettista tekemistä. Työntekijän on pysähdyttävä asiakkaan ja tämän ongelmien ääreen. Työssä on pystyttävä kohtaamaan ahdistavia asioita ja pystyttävä tukemaan asiakasta eteenpäin pääsyssä. Mielenterveystyössä on myös uskallettava kohdata omia tunteita ja tunnistettava niitä (Punkanen 2001, 175). Mielenterveystyö on työntekijän itsenäisesti tekemää, luovaa ja vastuullista asiakaslähtöistä hoitotyötä. Peruslähtökohtana työssä on yksilön, perheen ja yhteisön voimavaroja tukeva ja kunnioittava työote sekä mielenterveyden edistäminen (Kuhanen ym. 2010, 30). Mielenterveystyön toteutuminen edellyttää työntekijältä jatkuvaa eettistä pohdintaa ja oman toiminnan arviointia, jotka joustavat asiakaslähtöisesti. (Kuhanen ym. 2010, 31.)

Mielenterveystyön lähtökohtana on toimia laajasti yhteistyössä kaikilla sosiaali- ja terveyshuollon osa-alueilla. Kyse on yhteiskunnan tavasta kohdata ihmisten psyykkinen kuormittuminen sekä heidän hyvinvointinsa ja pahoinvointinsa. Mie-

lenterveystyön on oltava joustavaa ja muutoksiin reagoivaa, sillä nykyajan ongelmia ei voida ratkaista vanhojen keinojen avulla. (Kuhanen ym. 2010, 36-37.)

Kaikessa ihmisten parissa tehtävässä työssä on tiettyjä arvoja, jotka luovat pohjaa laadukkaalle ja ihmistä kunnioittavalle työlle. Mielenterveystyössä jotkin asiat nousevat erityisen selvästi esille. Tällaisia asioita ovat valta ja sen käyttö, pakkohoito ja siihen liittyvät toimenpiteet, luottamus asiakkaan ja työntekijän välillä, empatia sekä huolenpito ja välittäminen. (Punkanen 2001, 173.)

Asiakkaan ja työntekijän välinen yhteistyösuhde on ydinosasta mielenterveystyössä. Yhteistyösuhteen tulisi perustua vuorovaikutuksellisten toimintatapojen hallintaan ja kykyyn käyttää omaa persoonaa työvälineenä. Yhteistyösuhteen on oltava luotettava ja toista kunnioittava, ja sen tavoitteena on asiakkaan ja hänen läheistensä voimaantuminen. (Kuhanen ym. 2010, 31.)

Entitaksen työntekijä kohtaa päivittäin kaikkia niitä haasteita, joita on kuntouttavassa psykiatrisessa hoitotyössä. Toimiakseen ammatillisesti on työntekijän tunnistettava omat ja työyhteisön arvot sekä asiakkaan tarpeet ja luotava tasapaino näiden välille.

3.2 Työnohjaus ammatillisen kasvun tukena mielenterveystyössä

Työnohjaus on koulutetun työnohjaajan avulla tapahtuva säännöllinen ja pitkäkestoinen prosessi, jossa työntekijä saa luottamuksellisen keskustelun kautta tukea oman työnsä arviointiin, ammatilliseen kasvuun, työn ongelmien erittelyyn ja työnsä suunnitteluun (Hietaharju & Nuuttila 2010, 197). Työnohjausprosessissa tavoitellaan työntekijässä tapahtuvaa kehitys- ja muutosprosessia. Tämän kautta työntekijä itsenäistyy, oppii tuntemaan omat kykynsä ja rajoituksensa. Työnohjauksen avulla työntekijä kehittyy sekä työntekijänä että ihmisenä. (Punkanen 2001, 180.)

Työnohjauksen tavoitteena on työntekijän henkinen ja persoonallinen kasvu, työn ongelmien hallinta ja ammattitaidon lisääminen. Työnohjauksen tarkoituk-

sena on parantaa hoidon laatua, mikä toimii asiakkaan parhaaksi. (Punkanen 2001, 179.)

Työnohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista, ja se tapahtuu työpaikalla työaikana. Työnohjauksen kustantaa työnantaja (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 240). Työnohjaus voi tapahtua ryhmässä tai yksilötyönohjauksena. Yksilötyönohjauksessa eli työntekijäkeskeisessä työnohjauksessa pohditaan ohjattavan työntekijän työhön liittyviä ongelmia ja hänen osuuttaan hoitotapahtumassa sekä tarkastellaan potilaan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta. (Punkanen 2001, 180.)

Ryhmätyönohjauksessa työntekijä saa muilta työntekijöiltä tukea, kannustusta ja palautetta, sekä ryhmässä voidaan jakaa työkokemuksia, joista voidaan oppia (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 240). Ryhmässä moniammatillinen työnohjaus tukee eri ammattilaisten välistä oppimista ja lisää ymmärtämystä siitä, minälaista tukea ja tietoa toiset ammattilaiset pystyvät tuomaan asiakaspalveluun. (Mullarkey ym. 2001, 207.)

Mielenterveyshäiriöihin sairastuneet ihmiset koetaan usein haastaviksi asiakkaiksi sosiaali- ja terveydenhuollossa. Työnohjauksen ja konsultaation avulla voidaan pyrkiä vastaamaan näihin haasteisiin (Heikkinen-Peltonen 2008, 67). Työntekijät, jotka työskentelevät psykiatrisilla aloilla, ovat alttiita jatkuvalla inhimilliselle hädälle ja tuskalle. Asiakkaiden pelko, työntekijään itseensä kohdistuva pettymys ja päivittäinen uhka työssä kuluttavat työntekijän henkisiä voimia. Työtä tehdään omalla persoonalla, ja tästä johtuen oman työn arviointi ja tutkiminen on välttämätöntä psykiatrisella alalla. Psykiatrisessa työssä työnohjaus on asiakkaan oikeusturvan, henkilökunnan jaksamisen, toiminnan laadun takaamisen ja työsuojelun kannalta tarpeellista. (VENLA-työryhmä, 1995, 29.)

Erilaisissa hoitoyhteisöissä työn laatua ja sen varmennusta kehitetään jatkuvasti ammattietiikan vaatimusten mukaan. Kehittäminen on ammatillista, yhteiskunnallista ja käytännöllistä. Työn laadun kannalta on tärkeää myös ammatillinen kasvu, jossa työntekijä pohtii omaa ja koko yhteisönsä toimintaa sekä siihen vaikuttavia tekijöitä (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 67). Hoitotyön laatuun vai-

kuttavat työyhteisön tarjoamat toimintaolosuhteet työntekijöilleen. Hyvän laadun edellytyksenä on työntekijöiden tyytyväisyys tehtäviinsä, omaan asemaansa ja mahdollisuuteensa toteuttaa itseään ja omaa osaamistaan (Outinen ym. 1994, 82). Asiakkaan kannalta laadullinen hoito vastaa asiakkaan odotuksia ja tarpeita, poistaa virheet, varmistaa hoitoon liittyvän tietotaito-osaamisen sekä tukee työntekijöiden älyllistä ja emotionaalista tyydytystä. (Vuori 1993, 22, 90-91.)

Mielenterveysalan hoitotyö kuormittaa työntekijöitä monella tavalla. Kuluttavat tunteet, jotka liittyvät psykiatriseen hoitotyöhön ovat asiakkaiden ahdistuneisuus, sairaudet ja monenlaiset ongelmat. Psykiatrisen hoitotyön peruskoulutus ei anna työntekijälle kattavia valmiuksia kohdata näitä ongelmia työelämässä. (Hietaharju & Nuuttila 2010, 198.)

Työntekijän hyvinvointia voivat heikentää työelämän stressiolosuhteet. Jokainen ihminen käsittelee stressiä omalla tavallaan. Toiset selviytyvät ilman seurauksia, mutta toiset samassa tilanteessa voivat potea työuupusreaktioita tai muita stressioireita. (Miettinen 2000, 130.)

Hyvin toimivan työnohjausprosessin saavutuksena yksittäinen työntekijä tai työryhmä löytävät työskentelytapoja, jotka tukevat työssä jaksamista. Työnohjausprosessissa etsitään olemassa olevia voimavaroja, jotka lisäävät työn tehokkuutta työntekijän uupumatta. Eritoten ryhmätyönohjauksen tavoitteena on lisätä työryhmän työhön sitoutumista, vastuunjakamista sekä purkaa ja ehkäistä klikkitilanteita. Työyhteisön ongelmien ratkaisulla parannetaan työilmapiiriä, mikä johtaa siihen, että työntekijät voivat paremmin keskittyä asiakastyöhön. Kaikella tällä saavutetaan työyhteisön hyvinvointi ja hoitotyön laadun paraneminen. (Punkanen 2001, 181-182.)

4 TYÖHYVINVOINTI PALVELUYHTEISÖ ENTITAS OY:SSÄ

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan ”työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013)

Työhyvinvoinnin keskeisiä elementtejä ovat osaaminen, työn vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Osaavalla työntekijällä on tunne, että asiat ovat hallinnassa. Työstä aiheutuva stressi on myönteinen kokemus, joka aktivoi voimavaroja. Työntekijän ei tarvitse kuluttaa energiaansa jännittämiseen, suoriutuuko hän tehtävästään. Näin ollen työnteko tuntuu rennolta ja sitä jaksaa tehdä. Osaava työntekijä saa työyhteisöltään arvostusta ja vastuuta. (Luukkala 2011, 31.)

Vaikka työntekijällä olisi paljonkin osaamista, vaatimukset eivät saa työssä olla liian suuret. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että osaamisemme ja työn vaatimukset ovat tasapainossa. Vaikka vaatimukset ylittävät hetkellisesti työntekijän osaamisen ja voimavarat, ei siitä yleensä ole haittaa. Ihminen kestää melko hyvin työstä aiheutuvaa stressiä, kunhan siitä pystyy vapautumaan vapaa-aikana. Hetkellinen voimavarojen ylitys pystytään sietämään myös työelämässä saatavan sosiaalisen tuen avulla. Erityisesti esimieheltä saatu tuki koetaan merkitykselliseksi työssä jaksamisen kannalta. (Luukkala 2011, 31-32.)

Vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä on työntekijällä ja esimiehellä. Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu työpaikalla työntekijöiden ja esimiehen yhteistyönä. Työterveyshuolto toimii myös yhteistyökumppanina työkyvyn, työterveyden ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos 2013)

4.1 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramo on kirjassaan Työhyvinvoinnin portaat (2004) esitellyt työhyvinvoinnin viisiaskelmaisen portaikon, jonka taustalla on Abraham Maslow’n motivaatioteo-

ria (1998). Ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi. Teorian mukaan portaila nouseminen ei onnistu, ellei alimman tason tavoitteet ole ensin toteutettu. (Rauramo, 2004. 39.) Kuvassa 1 on havainnollistettu teoria työympäristössä.

5. ITSENSÄ TOTEUTTAMINEN Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito Arviointi: Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset	Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset
4. ARVOSTUKSEN TARVE Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset	Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen
3. LIITTYMISEN TARVE Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutokset Arviointi: Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt	Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö
2. TURVALLISUUDEN TARVE Organisaatio: Työsuhde, työolot Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys	Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö, sekä oikeudenmukainen, tasarvoinen ja yhdenmukainen työyhteisö
1. PSYKO-FYSIOLOGISET PERUSTARPEET Organisaatio: Työn kuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto Työntekijä: Terveelliset elämäntavat Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaaminen	Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta sekä lepo, sairauksien ehkäisy ja hoito

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin viisiaskelmainen portaikko (Rauramo 2004).

Hyvinvointia pohdittaessa tulisi ottaa huomioon ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi. On esimerkiksi vaikeaa mitata työntekijän työhyvinvointia ottamatta huomioon kyseisen henkilön vapaa-aikaa, sillä työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja

päinvastoin. Työn kuormitus vaikuttaa työntekijän yksityiselämään ja yksityiselämän ongelmat taas vaikuttavat työhön, uuden oppimiseen, luovuuteen ja itsensä toteuttamiseen. Tarvehierarkian mukaan perusasiat on oltava kunnossa niin yksityiselämässä kuin työssäkin, jotta portaita voi kiivetä ylöspäin ja edetä kohti portaikon huippua. (Rauramo 2004, 39-40.)

Portaiden kiipeäminen alkaa omien tavoitteiden tunnistamisesta ja luomisesta. On osattava tunnistaa omat kehittämistarpeet ja tehdä työtä niiden eteen. (Rauramo 2004, 40.)

Psyko-fysiologiset tarpeet

Terveys on ihmisen elämässä hyvinvoinnin ja tätä kautta työkyvynkin perusta ja voimavara. Jokainen pystyy pitämään huolta jaksamisestaan ja terveydestään terveellisillä elintavoilla, joihin kuuluvat muun muassa terveellinen ruoka, liikunta ja tarvittava lepo. Kun itse voi hyvin, jaksaa myös työssä. (Rauramo 2004, 48-55.)

Kun ihmisen elämänhallinta on uhattuna, siihen reagoidaan yleensä aktiivisella ”pako tai toisto”-reaktiolla, ja jos hallinta on jo menetetty tai sitä ei saavuteta, reagoidaan yleensä passiivisesti luovuttamalla ja lamaantumalla. Stressi kuitenkin kuuluu luonnollisesti elämään, ja jokaisella ihmisellä on omat keinonsa sen hallintaan. Joskus omat keinot eivät ole riittävät, ja tapahtuu loppuun palaminen, joka on juuri luovuttamis- ja lamaantumisreaktio. Loppuunpalaminen on yleensä pitkäaikaisen stressin aiheuttamaa. Sen oireita ovat väsymys, kyyninen asenne työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Rauramo 2004, 67-68.)

Loppuunpalaminen on kriisi. Kriisistä selviäminen kasvattaa henkistä vahvuutta ja elämänhallintaa, mutta ratkaisematon kriisi vie voimia ja rajoittaa elämää. Rentoutuminen ja vapaa-ajalla työelämästä irtaantuminen ovat tärkeitä voimavaroja kartuttavia tekijöitä. (Rauramo 2004, 68-69.)

Työterveyshuolto osallistuu työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun. Vastuu suunnitelman toteutumisesta on työnantajalla. Työterveyshuoltolain mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut. Hyvä työterveyshuolto pystyy ehkäisemään työstä aiheutuvia terveysriskejä. (Rauramo 2004, 72.) Lakisääteinen työterveyshuolto sisältää työpaikan terveysriskien selvittämisen, terveysriskeihin perustuvat terveystarkastukset, työkykyä ylläpitävän toiminnan, työpaikan ensiapuvalmiuden ohjauksen sekä työntekijöiden kuntoutukseen ohjauksen. Lakisääteinen työterveyshuolto ei itsessään sisällä työntekijöiden sairaanhoitoa, mutta työnantaja voi itse sopia palvelun tuottajien kanssa laajemmista palveluista kuten yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta. (Rauramo 2004, 72-73.)

Turvallisuuden tarve

Jokaisella ihmisellä on oma käsitys turvallisuudesta. Turvallisuuden tarve on yksi ihmisen perustarpeista, ja se tulee tyydyttää niin yksityis- kuin työelämässäkin. Turvallisuuteen liittyvät pääosin psykologiset tarpeet, ja ne koskettavat jokaista yhteiskunnassa, työelämässä sekä sosiaalisissa suhteissa. Myös laki ja järjestys tuovat turvallisuutta. Turvattomuuden ja pelon tunne on suuri este kehitykselle ja hyvinvoinnille. (Rauramo 2004, 76.)

Kun työhyvinvoinnin portaikon ensimmäisen portaan tarpeet on tyydytetty ja perusasiat ovat kunnossa, syntyy turvallisuus. Turvallisuudentunteen kannalta on tärkeää, että työpaikka koetaan turvalliseksi eikä siellä tarvitse kokea minäkäänlaista uhkaa. Turvallinen työpaikka takaa fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin, toimeentulon sekä osaamisen ylläpidon. (Rauramo 2004, 76-77.) Työturvallisuuslaki on varmistamassa riittävää työturvallisuutta työpaikoilla. Lain mukaan työnantajan on huolehdittava tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijän turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Laki velvoittaa myös työntekijää noudattamaan työnantajan neuvoja ja ohjeita sekä ilmoittamaan työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle havaitsemistaan puutteista ja vioista työpaikalla. (Virolainen 2012, 145-146.)

Turvallinen työpaikka luodaan yhteistyössä kaikkien työyhteisön organisaatioihin kuuluvien kanssa laajalla osallistumisella. Oleellinen asia turvallisen työympäristön luomisessa on se, miten aidosti koko henkilöstö on sitoutunut turvallisiin työ- ja toimintatapoihin ja miten se näkyy työpaikalla erilaisissa tilanteissa sekä työpaikan toiminnan suunnittelussa ja kehitystyössä. (Rauramo 2004, 78.) Turvallisuus ja terveellisyys työpaikalla ylläpitää työntekijän henkistä hyvinvointia ja tukee työntekijää ja työn tekemistä. Turvallisuus työssä on sitä, että autetaan ja tuetaan työkavereita tarpeen vaatiessa ja myöskin uskalletaan pyytää apua. Ongelmat osataan ja uskalletaan ottaa ajoissa esille ja panostetaan työntekijöiden jaksamiseen. Työpaikan vaaratilanteet ja työtä kuormittavat riskit on arvioitu ja tunnistettu, ja ne ovat hallinnassa. Riskitekijöitä voivat olla mm. väkivallan uhka työssä, työpaikan ergonomia, vuorotyö, melu, kemialliset aineet ja työpaikan ilmasto. (Rauramo 2004, 80-81,84-85, 93-118.)

Liittymisen tarve

Ihminen on sosiaalinen, toisista ihmisistä riippuvainen olento, jolla on tarve kuulua erilaisiin ryhmiin. Näitä ryhmiä ovat muun muassa parisuhde, ystävät, perhe ja työyhteisö. Ihmisellä on halu tulla hyväksytyksi, arvostetuksi, rakastetuksi ja tuntea itsensä tarpeelliseksi. Toisilta ryhmän jäseniltä saatu positiivinen palaute kasvattaa itsetuntoa ja lisää hyvinvointia. Yhteisöä pidetään yksilön tärkeimpänä voimanlähteenä, ja yhteisyyden tunne on yhteiskunnan keskeisin koossa pitävä voima. (Rauramo 2004, 122.)

Sosiaalinen tuki lieventää elämän paineita. Sosiaalisen tuen saaminen työssä on tärkeää työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Sosiaalinen tuki auttaa työssä suoriutumisessa ja työn mielekkääksi kokemisessa. (Rauramo 2004, 122-123.)

Työpaikan työilmapiirillä on myös suuri merkitys työtyytyväisyyteen, tuottavuuteen ja työntekijän työsuorituksiin. Hyvä ja tasa-arvoinen työyhteisö on muun muassa oikeudenmukainen, hyvän yhteishengen omaava, yhteiset arvot huomioiva ja esimies-alais-suhteet ovat toimivat. Tärkeää hyvän työyhteisön kan-

nalta on myös hyvä tiedonkulku työyhteisössä sekä työn virikkeellisyys ja sopiva työkuormitus. (Rauramo 2004, 127.)

Työyhteisössä ovat tärkeää työntekijöiden väliset ihmissuhteet. Hyvänä tiiminä työskenneltäessä on tultava toimeen keskenään ja jokaisella työtiimin jäsenellä on oltava selvillä muun muassa se, mihin työllä pyritään ja mitkä ovat yhteisiä työtapoja. Hyvän työtiimin muodostuminen vie aikaa. Toisinaan toimivan työtiimin muodostuminen voi olla ongelmallista. Esteenä tiimin muodostumiselle voivat olla esimerkiksi työntekijöiden erilaiset työtavoitteet ja erimielisyydet sekä suuri vaihtelu työntekijöiden taidoissa ja tiedoissa. Työntekijöiden välillä saattaa joskus ilmetä suhdeklikkejä, ja yhdessä työskentely hankaloituu. Näihin työyhteisöllisiin ongelmiin tulee kiinnittää huomiota tarpeeksi ajoissa. Jos ongelmat työyhteisössä kasvavat ja yhteisön ihmissuhteet tulehtuvat, saattaa se aiheuttaa muun muassa vakavia sairauksia ja kärsimystä yksilölle. Työpaikalla ilmenevät ongelmat taas vaikuttavat työntekijän yksityiselämään ja vapaa-aikaan, ja päinvastoin. Pahimmassa tapauksessa työntekijä uupuu täysin. Kaikkiin ihmissuhdekonflikteihin ei kuitenkaan aina auta pelkkä työolojen ja työn parantaminen. Jotkin asiat on parempi käsitellä työyhteisön ulkopuolella. Avoin ja luottamuksellinen työyhteisö lisää hyvinvointia ja työmotivaatiota. (Rauramo 2004, 128-133.)

Arvostuksen tarve

Itsensä kokeminen arvostetuksi on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Työyhteisössä tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen työntekijän työpanos huomioidaan ja jokaista kohdellaan arvostavasti. Työntekijän kannalta tärkeää on arvostus, jonka saa sellaisilta henkilöiltä, joita hän pitää tärkeinä, esimerkiksi esimies, työtoverit ja asiakkaat. Terveen itsetunnon kannalta arvostamisen ja kunnioittamisen tulee perustua oikeaan osaamiseen ja kapasiteettiin, ei ulkoiseen tai muodolliseen statukseen tai valtaan. (Rauramo 2004, 136.)

Arvostuksen tarve voidaan jakaa kahteen osaan. Ensimmäinen osa on sosiaalinen arvostus, joka saadaan toisilta ihmisiltä, ja toinen osa on itsearvostus. Sosiaaliseen arvostukseen liittyy oleellisesti muun muassa maine, kunnioitus ja

kunnollisuus. Itsearvostus taas sisältää muun muassa itseluottamuksen, saavutukset ja vapauden. Itsearvostusta ei voi menettää yhtä helposti kuin sosiaalista arvostusta. (Rauramo 2004, 137.)

Oman arvon tunteen heikkeneminen liittyy usein työuupumukseen. Tästä seurauksena yleensä ovat avuttomuuden tunne ja kielteisen minäkuvan syntyminen. Kun itsetunto ja itsensä arvostaminen heikkenevät, työstä tulee pelkkää rutiininomaista suorittamista. Työntekijä on saattanut asettaa itselleen liian suuria tavoitteita ja jättänyt omat tarpeensa syrjään. On tärkeää muistaa, ettei itsetuntoa pysty nostamaan yksin, sillä se vahvistuu saadusta positiivisesta koetusta palautteesta. Hyvässä työyhteisössä jokaisella on oma tärkeä roolinsa ja yhteisö ravitsee yksilön itsetuntoa. (Rauramo 2004, 137-138.)

Työntekijän oma mahdollisuus vaikuttaa työhönsä lisää työssä viihtymistä ja itsearvostusta. Se, miten kukin työntekijä suhtautuu omaan työhönsä, vaikuttaa myös osallistumiseen. Työntekijälle työ voi olla esimerkiksi keikka, homma, ammatti tai kutsumus ja elämäntehtävä. Kun työ on keikka, siihen suhtaudutaan yleensä välttämättömänä pahana, jonka tarkoituksen on saada tuloja. Kun taas työ on homma, on siinä jotakin mielenkiintoista, mutta se on tärkeää pääasiassa vain toimeentulon kannalta. Työn ollessa ammatti omaa työtä arvostetaan ja työntekijällä on siihen koulutus. Kun työ on kutsumus tai elämäntehtävä, siihen on suuri mielenkiinto ja se on itsensä toteuttamista ja toisten palvelemista. Työntekijä omistautuu työlleen täysin ja uskoo sen ratkaisevasti hyödyttävän yhteiskuntaa, kun työstä on tullut elämäntehtävä. (Rauramo 2004, 136-137.)

Itsensä toteuttamisen tarve

Itsensä kehittämisen ja toteuttamisen tarve on tarvehierarkian viimeinen porras. Se perustuu ihmisen haluun olla enemmän ja parempi, haluun kokeilla uutta ja ylittää rajojaan sekä löytää itsestään uusia kykyjä ja puolia. Ylimpään porttaaseen liittyvät myös nauttiminen uusista älyllisistä haasteista ja oivalluksista sekä uuden oppiminen ja kehittyminen ihmisenä. Kun alempien portaiden tarpeet on

tyydytetty, on hän valmis siirtymään tälle ylimmälle portaalle ja kykenee maksimoimaan kykynsä ja löytää tasapainon. (Rauramo 2004, 148.)

Inspiraation vaiheessa ihminen on täysin omistautunut mielenkiinnon kohteelleen ja elää hetkessä. Itseään toteuttava ihminen on mukana jossakin itsensä ulkopuolisessa asiassa. Hän on omistautunut työskentelemään jossakin, joka on hänelle hyvin arvokasta, kutsumuksessa. Itseään toteuttavat ihmiset nauttivat elämän kaikista puolista, kun taas alemmalla hierarkiatasolla olevat ihmiset nauttivat vain satunnaisista saavutuksista, huippuhetkistä ja voitoista. Työelämän jatkuvat muutokset edellyttävät kaikilta jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista. Muutos on syy oppimiseen, ja oppiminen on tapa toteuttaa muutosta. Oppimisen edistämisessä on tärkeää tuoda esille työssä tapahtuva oppiminen ja se, miten oppiminen liittyy jokapäiväiseen toimintaan. Eniten uusia asioita opitaan juuri työssä. On tärkeää muistaa, että elinikäisen oppimisen tulee lähteä oppijan omasta motivaatiosta ja halusta. (Rauramo 2004, 145-150.)

Jatkuvan työn kehittämisen perustana on se, että koko työyhteisö osallistuu siihen. Jokainen työntekijä on oman työnsä asiantuntija. Työpaikan kilpailukyvyyn ylläpito vaatii oppimisen jatkuvaa uudistamista. Koko työyhteisön on tunnistettava yhteinen tavoite sekä visio, ja jokaisen työntekijän on kyettävä kehittämään omaa työtään sekä hankkimaan työnsä vaatimia tietoja ja taitoja. Yrityksen kilpailukyky lisääntyy, kun yritys pystyy hyödyntämään koko henkilöstönsä ja pysyy luomaan uutta tietoa. Tämä edellyttää jatkuvan oppimisen mahdollistamista koko työyhteisölle. Turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä kunnollinen perehdyttäminen ovat hyvän työn ja työssä oppimisen peruspilareita. Myös terveellinen elämäntapa, ravinto ja lepo ovat välttämättömiä työssä jaksamisen kannalta. (Rauramo 2004, 150-151, 158.)

4.2 Työhyvinvointia kuormittavat riskitekijät

Työhyvinvoinnin esteenä voivat toimia monet työpahoinvointia aiheuttavat tekijät. Yleisimpiä työpahoinvoinnin riskitekijöitä ovat stressi ja työn kiireisyys. Kun

stressi tai kiire jatkuu pitkään, se poistaa työstä ilon ja nautinnon ja voi aiheuttaa työuupumusta ja pahimmillaan burn out-tilanteen. (Virolainen 2012, 30.)

Työuupumus, eli loppuun palaminen (burn out), voi ilmentyä tunneperäisenä tai fyysisinä oireina. Syinä siihen ovat liian vaativa psyykkinen ylikuorma ja turhautuminen. Seurauksena työuupumuksesta voivat olla unettomuus, masentuneisuus, kyynisyys, nautintoaineiden väärinkäyttö ja pahimmassa tapauksessa itsetuho. Uupumus on aina subjektiivinen tunne, eikä sille ole vielä keksitty mitareita. Väsymys, haluttomuus, epämiellyttävä olo ovat tunteita, joita uupunut ihminen kokee. (Miettinen 2000, 130.)

Tyypillisiä stressitekijöitä työpaikalla ovat muun muassa työn kuormittavuus, työntekijän epäselvä rooli organisaatiossa ja henkilösuhteet työpaikalla. (Virolainen 2012, 32.) Myös epävarmuus työpaikalla ja työn jatkumisesta voivat aiheuttaa stressiä. Työpaikkakiusaaminen on myös Suomessa yleistynyt ja nousut yhdeksi työhyvinvoinnin esteeksi. (Virolainen 2012, 30.)

Kuormittavan työympäristön riskitekijät johtuvat työstä tai työympäristöstä, eivätkä ne ole riippuvaisia työntekijästä. Työympäristössä kuormittavia tekijöitä voivat olla muun muassa melu sekä liian kuuma tai kylmä työympäristö. Pitkän ajan kuluessa nämä tekijät kuormittavat työntekijää suuresti. Jokainen työntekijä kokee kuitenkin kuormittavat riskit yksilöllisesti. Työntekijämäärästä riippumatta työn kuormittuminen on pyrittävä poistamaan tai vähentämään haitallinen kuormitus. (Virolainen 2012, 32.)

Myös työn määrä voi kuormittaa työntekijää. Puhutaan määrällisestä kuormittumisesta. Työtä voi olla työntekijän mielestä liikaa tai liian vähän, jolloin puhutaan yli- tai alikuormittumisesta. Jos työmäärä on liian suuri käytettävissä olevaan aikaan, saattaa siitä syntyä stressiä työntekijälle. Työntekijän tietojen ja taitojen karttuessa tehtävien haasteellisuus vähenee ja koettu stressaavuus pienenee. Suuri vaikutus on myös saadulla tuella. Jos ylikuormitusta pystytään jakamaan ja jos työkaverit ovat tukena ja kannustavat työhön, vähentää se yleensä stressiä. Ylikuormitusta voivat aiheuttaa myös paljon muistia ja tarkkaavaisuutta vaativa työ sekä työ, joka vaatii nopeita reaktioita ja ihmisten koh-

taamista. Tällaista kuormittumista kutsutaan laadulliseksi kuormittumiseksi. Laadullista kuormittumista on myös liian helppo työ. Se aiheuttaa helposti turhautumista ja sen myötä stressiä. Kun tehtäviä on liian vähän ja työ ei tarjota haasteita, kiinnostus ja yrittäminen laskevat helposti. Mielenkiinto työhön häviää ajan kuluessa, jos työntekijällä on enemmän osaamista kuin työtehtävät vaativat. (Virolainen 2012, 32-33.)

Työntekijän kannalta on tärkeää, että hän tietää työtehtävänsä, velvollisuutensa ja vastuunsa. Rooliristiriidoilta välttyäkseen koko työyhteisön on oltava tietoisia näistä kolmesta seikasta. Työn tavoitteiden tulisi myös olla selkeät, sillä epäselvät tai saavuttamattomat tavoitteet ja odotukset turhauttavat ja ahdistavat työyhteisöä. (Virolainen 2012, 32.)

Yksi suuri stressiä aiheuttava tekijä on epävarmuus työstä. Irtisanomisuhan alla stressi kasvaa ja työntekijöiden ajatukset ja puheet usein keskittyvät työsuhteeseen ja sen mahdolliseen jatkumiseen tai päättymiseen. Työsuhteen päättymisen saattaa merkitä urakehityksen katkeamista, ja tämä aiheuttaa stressiä ja turhautumista. (Virolainen 2012, 34.)

Suomessa ennen aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle masennuksen takia jää vuodessa noin 4000 ihmistä. Tätä on usein edeltänyt työuupumus ja kiire työssä (Luukkala 2011, 52). Huonot henkilösuhteet työyhteisössä lisäävät myös stressiä. Työpaikkakiusaamistilanteissa työntekijän psyykkinen kuormitus kasvaa merkittävästi. (Virolainen 2012, 34.)

Eri ammattien välillä on eroja työn stressaavuuden kokemisessa. Eniten stressioireita on havaittu ammattiteissa, joissa tunteet aktivoituvat paljon, ja joissa jatkuva läsnäolo ja sosiaalinen vuorovaikutus ovat pakollisia työn kannalta. Tällaisia ammatteja ovat muun muassa opettajat ja sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset. (Virolainen 2012, 34.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa mielenterveystyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Palveluyhteisö Entitas Oy:ssä. Pyrimme tarkastelemaan monipuolisesti seikkoja, jotka Palveluyhteisö Entitas Oy:n työntekijöiden mielestä edistävät työssä jaksamista tai puolestaan aiheuttavat työuupumusta.

Tavoitteenamme opinnäytetyössä on laatia kyselylomake, jonka avulla voimme selvittää Palveluyhteisö Entitas Oy:n työntekijöiden työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä.

Kyselylomakkeen on tarkoitus antaa yrityksen työntekijöille mahdollisuus vastata nimettömänä työhyvinvointia koskeviin kysymyksiin ja tuoda mahdollisesti esille asioita, jotka ovat tärkeitä työntekijöiden jaksamisessa, sekä asioita, jotka rasittavat työssä. Avointen kysymysten avulla saamme myös tietoa niistä asioista, joita itse emme välttämättä ole osanneet huomioida kyselylomaketta tehdessämme.

Tavoitteenamme on myös luoda avoin ja rakentava ilmapiiri yhteistyölle ja tuoda esille työntekijöiden keskuudessa se asia, että tällä kyselyllä ja sen tuloksilla on merkitystä työhyvinvoinnin pitkäkestoiselle kehitykselle. Kyselyn tulokset tulevat myös toimimaan suuntaa antavana välineenä yrityksen johtoportaalle työhyvinvoinnin kehittämisprosessissa.

Tutkimuksessa saatavia tietoja voidaan käyttää tulevaisuudessa Palveluyhteisö Entitaksen työntekijöiden työolojen kehittämisessä ja työssä jaksamisen tukena.

Tutkimusongelmat

- Miten työntekijät tällä hetkellä kokevat oman hyvinvointinsa työssä?
- Mitkä ovat työntekijöiden näkemyksen mukaan työssä jaksamista edistäviä tekijöitä?

- Mitkä ovat työntekijöiden näkemyksen mukaan työuupumusta aiheuttavia tekijöitä heidän työssään?

5.2 Tutkimusmenetelmät ja kohderyhmä

Tutkimusmenetelmänä käytimme kyselytutkimusta. Toteutustapana oli kyselylomake Entitaksen henkilökunnalle.

Kyselytutkimus on pääasiallisesti määrällinen tutkimus, johon sovelletaan tilastollisia menetelmiä. Kyselyaineistot koostuvat yleensä numeroista ja luvuista. Avoimet kysymykset täydentävät vastauksia niihin kysymyksiin, joiden esittäminen numeroina olisi vaikea. (Vehkalahti 2008, 13.)

Tutkimuksemme oli kvantitatiivinen, kontrolloitu tutkimus, joka toteutettiin kyselylomakkeilla. Kontrolloitu tutkimus tarkoittaa sitä, että lomake annetaan jokaiselle haastateltavalle henkilökohtaisesti ja samalla hänelle kerrotaan tutkimuksen tarkoitus, selostetaan kyselyä ja vastataan mahdollisiin kysymyksiin. (Hirsjärvi ym., 191.)

Hyvin laaditun lomakkeen tunnusmerkkejä ovat selkeys ja se, että kysymyksillä kysytään vain yhtä asia kerrallaan. Kyselytutkimuksessa on myös hyvä puoli se, ettei tutkija pysty vaikuttamaan läsnäolollaan vastauksiin. Luotettavuutta lisää myös se, että kaikille esitetään täsmälleen samat kysymykset samassa muodossa, sekä se, että vastaaja voi itse valita sopivimman ajankohdan kyselyyn vastaamiselle. (Valli 2001,31.) Kyselylomakkeen tarkalla laadinnalla ja kysymysten tarkalla suunnittelulla tehostetaan tutkimuksen onnistumista. (Hirsjärvi ym. 2008, 192-193.)

Tutkimusaineisto on primaariaineistoa, joka tuottaa suoraa tietoa tutkittavasta kohteesta ja jota kerätään juuri tätä tutkimusta varten. Palveluyhteisö Entitas Oy:ssä ei ole aikaisemmin tehty työntekijöiden työhyvinvointikyselyä, joten suoranaista sekundaariaineistoa eli aikaisempaa materiaalia ja aineistoa ei ole olemassa.

Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset ovat lyhyitä ja selkeitä ilman kaksoismerkityksiä. Osa kyselylomakkeen kysymyksistä on avoimia, ja osassa vastaajan on arvioitava kysymyksen vastausta koulujen käyttämällä asteikolla neljästä kymmeneen (4-10), jolloin neljä tarkoittaa hyvin vähän ja kymmenen hyvin paljon. Tällainen asteikko pakottaa vastaajan vastaamaan arvioiden kysymyksen kohdetta.

Saimme apua kyselylomakkeen tekoon muun muassa aikaisempien samankaltaisten tutkimusten kyselylomakkeista ja testaamalla alustavia kyselylomakkeita työpaikalla Entitaksessa. Kyselylomakkeessa tuli ottaa huomioon juuri tämän työpaikan erityispiirteet, ja lomake piti muokata niin, että se vastaa juuri tämän paikan tarpeisiin. Kyselylomake jaettiin paperiversiona. Tutkimuksen tulokset on koottu opinnäytetyöhömmä, joka tulee olemaan nähtävillä Palveluyhteisö Entitas Oy:ssä.

Opinnäytesuunnitelma sisälsi tutkimuksemme aikataulun ja työn teoreettisen viitekehyksen, jonka pohjalta teimme tutkimuksemme. Tutkimuksesta tekee teellisen juurikin se, että taustalta löytyy jokin teoria, johon tutkimus nojautuu. (Uusitalo 1998, 116.) Meillä tämä teoria oli Rauramon (2004) Työhyvinvoinnin portaat -malli, joka pohjautuu Maslow'n tarvehierarkia -teoriaan. Teoriassa perustellaan ihmisen hyvinvointia ja sen muodostumista.

5.3 Aineiston hankinta

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kyselylomake on yleisimmin käytetty aineistonkeruumenetelmä. Vastaaja voi itse täyttää kyselylomakkeen, mutta esimerkiksi puhelinkyselyissä tutkija täyttää lomakkeen vastaajan puolesta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 114.)

Kysely on aineistonkeruun tapa, jossa kysymysten muoto on vakioitu. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaiselta vastaajalta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. (Vilkkä 2007, 28.) Tämä on tehokas tapa, koska se säästää tutkijan aikaa ja kyselylomakkeiden avulla aineisto saadaan nopeasti

tallennettavaan muotoon ja analysoitavaksi tietokoneelle. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 116.)

Yleensä kyselylomakkeessa käytetään kolmea muotoa. Avoimissa kysymyksissä on kysymys ja tyhjä tila vastausta varten. Monivalintakysymyksissä vastaaja valitsee sopivimman vastausvaihtoehdon esimerkiksi ympyröimällä tai rastittamalla sen. Asteikollisissa eli skaalallisissa kysymyksissä vastaaja valitsee, miten voimakkaasti hän on samaa mieltä tai eri mieltä esitetyn väittämän kanssa. (Hirsjärvi ym. 2007, 193-195.) Kyselylomakkeessa on useita vaihtoehtoja, koska puuttuvaa tietoa ei saada enää aineiston keräämisen jälkeen. (Vilka 2007, 71.)

5.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmät selkeytyivät kyselylomakkeen analysointivaiheessa. Menetelmänä käytimme sekä määrällistä että laadullisia menetelmiä. Tutkimuksen tulokset esitettiin tilastoissamme prosentti- ja frekvenssijakautumina. Tutkimustulokset havainnollistettiin graafisilla pylväs- ja ympyrädiagrammeilla Microsoft Excel -taulukko-ohjelman avulla.

Avoimia kysymyksiä kyselylomakkeessamme oli vähän, ja otanta tutkimuksessa oli pieni, joten analysointi ja päätelmien tekeminen oli helppoa. Avoimet kysymykset täydensivät strukturoituja kysymyksiä ja antoivat vastaajille mahdollisuuden esittää omia mielipiteitä.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

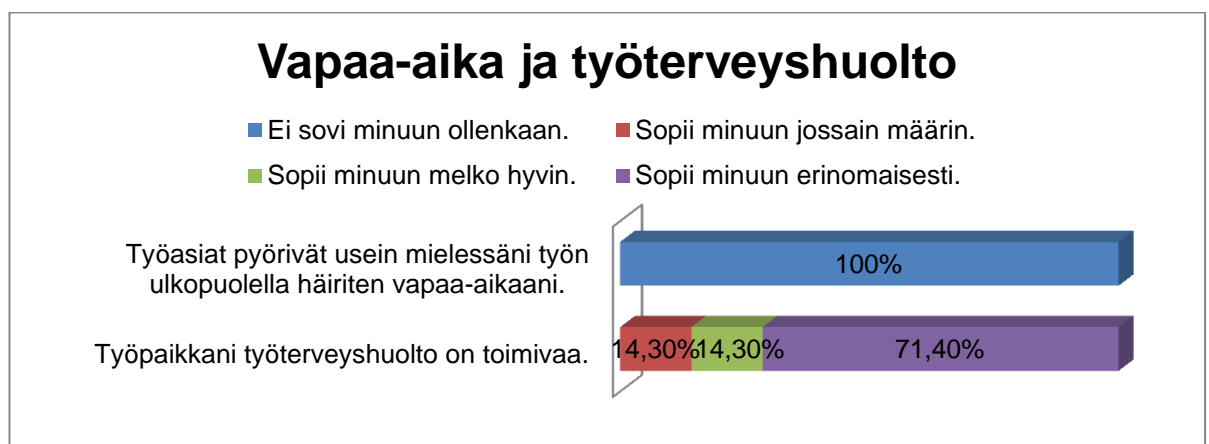
6.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyjä jaettiin Entitaksessa kahdeksalle työntekijälle, ja takaisin saimme seitsemän, joten vastausprosentti oli 87,50 %. Työntekijöistä suurin osa on naisia, joten emme kyselylomakkeessa kysyneet vastaajien sukupuolta, emmekä tee vertailua eri sukupuolten välillä, jotta vastaukset pysyvät tunnistamattomina. Suurin osa (42,90 %) vastaajista oli iältään 36-45-vuotiaita. Vastaajista 25-35-vuotiaita oli 28,60 % ja alle 25-vuotiaita 28,60 %.

Valtaosa vastaajista (71,40 %) ilmoitti työskennelleensä mielenterveysalalla 1-4 vuotta. 14,30 % vastaajista oli työskennellyt alalla alle vuoden ja 14,30 % oli työskennellyt alalla yli 15 vuotta.

6.2 Vastausten tarkastelua Työhyvinvoinnin portaatt-teorian pohjalta

Työhyvinvoinnin portaatt -teorian (Kuvio 1.) alimmaisena peruspilarina on psykofysiologisten tarpeiden tyydyttämisen tarve. Näitä ovat esimerkiksi terveydenhuolto, ruoka ja vapaa-aika. Seuraavassa tutkimuksemme tuloksia tämän portaatin puitteissa. Kuvioissa 2 ja 3 on kuvattu terveyteen ja vapaa-aikaan liittyvien kysymysten vastauksia.

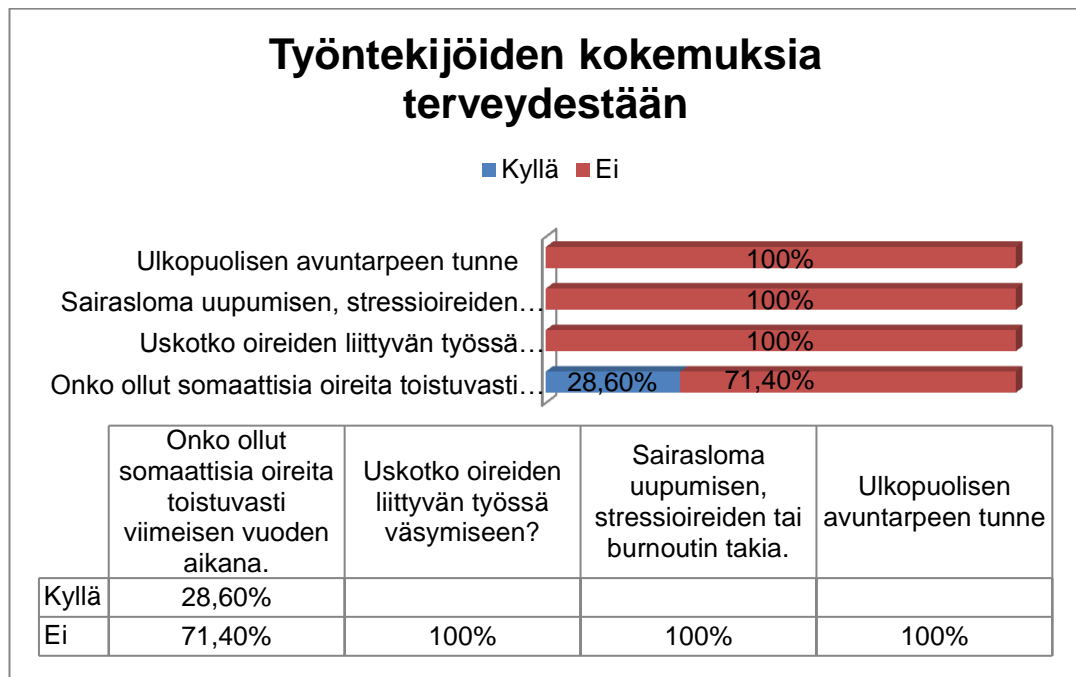


Kuvio 2. Vapaa-aika ja työterveyshuolto.

Tutkimuksen vastausten perusteella työhön liittyvät asiat eivät häiritse työntekijöiden vapaa-aikaa. Vaikka työ on välillä raskasta, esimerkiksi kun käsitellään asiakkaiden raskaita tunteita, on työntekijöillä jokaisella itsellään keinot, millä irtautua työasioista työaikana. Näin ollen työssä jaksaminenkin on vahvemmallalla pohjalla.

Työterveyshuollon tarkoituksena on olla mukana työhyvinvoinnin tukemisessa. Usein työterveyshuolto mielletään ainoastaan terveydenhuoltopalveluiksi, mutta työterveyshuollon tehtäviin kuuluu paljon muutakin. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työterveyshuolto on Entitaksen työntekijöiden mielestä toimivaa. Kuitenkin pieni osa (14,30%) vastaajista oli sitä mieltä, että työterveyshuolto ei ole toimivaa. Tämä saattaa johtua juuri siitä, että työterveyshuollon tehtävä on epäselvä.

Palveluyhteisö Entitaksen työntekijät ovat tyytyväisiä omaan terveydentilaansa. (Kuvio 3.) Työ ei ole aiheuttanut työntekijöille stressioireita tai somaattisia oireita, kuten vatsakipua, unettomuutta tai päänsärkyä. Kukaan työntekijöistä ei ole ollut sairauslomalla viimeisen vuoden aikana uupumisen, stressioireiden tai burnoutin takia. Tästä voi päätellä, että työ on sopivassa suhteessa kuormittavaa ja työntekijät pystyvät vapaa-ajallaan irtautumaan työstään.

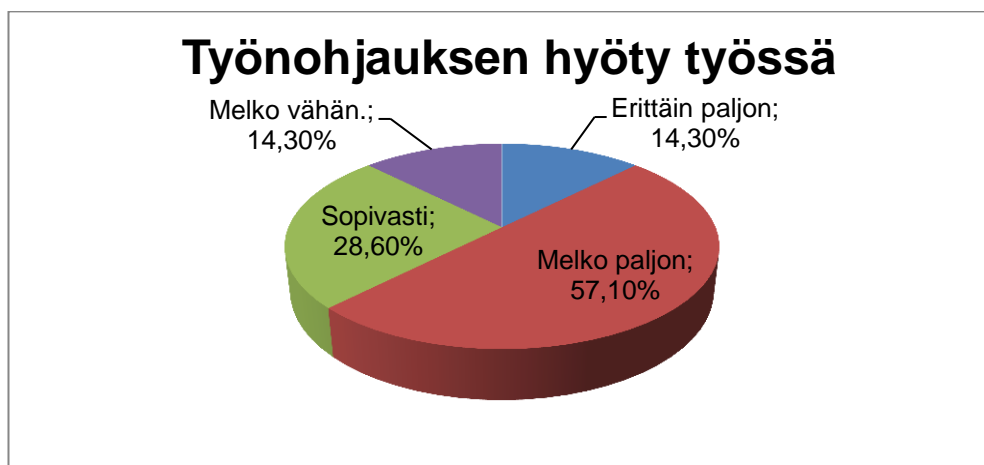


Kuvio 3. Työntekijöiden kokemuksia terveydestään.

Toinen työhyvinvoinnin porras käsittelee turvallisuuden tarvetta. Työpaikalla turvallisuutta lisäävät toimiva työyhteisö ja työympäristö, sujuvat työjärjestelyt, palkkaus ja työn pysyvyys. Työyhteisön toimivuuteen ja työjärjestelyihin liittyvät muun muassa tiedonkulku työpaikalla, työn kuormittavuus ja työhön saatava tuki kuten työnohjaus.

Kysyimme tutkittavilta tyytyväisyyttä työpaikan tiedonkulkuun. Tiedonkulkua oli arvioitava kouluasteikolla neljästä kymmeneen, jolloin neljä tarkoitti, ettei ole lainkaan tyytyväinen, ja kymmenen tarkoitti, että on erittäin tyytyväinen. Keskiarvosana tiedonkululle oli kahdeksan. Viisi vastaajaa (71,40%) oli sitä mieltä, että tiedonkulku on kahdeksikon arvoista, yksi vastaaja (14,30%) antoi arvostuksen yhdeksän ja yksi vastaaja (14,30%) antoi tiedonkululle arvostuksen kymmenen. Entitaksen tiedonkulkuun oltiin siis melko tyytyväisiä.

Tutkimuksessa kysyimme Entitaksessa järjestettävästä ryhmätyönohjauksesta. Kuviosta 4 nähdään, että työnohjaus koetaan erittäin hyödylliseksi Entitaksessa tehtävän työn kannalta. Ainoastaan yksi vastaaja (14,30%) oli sitä mieltä, että työnohjauksesta on vain melko vähän hyötyä.

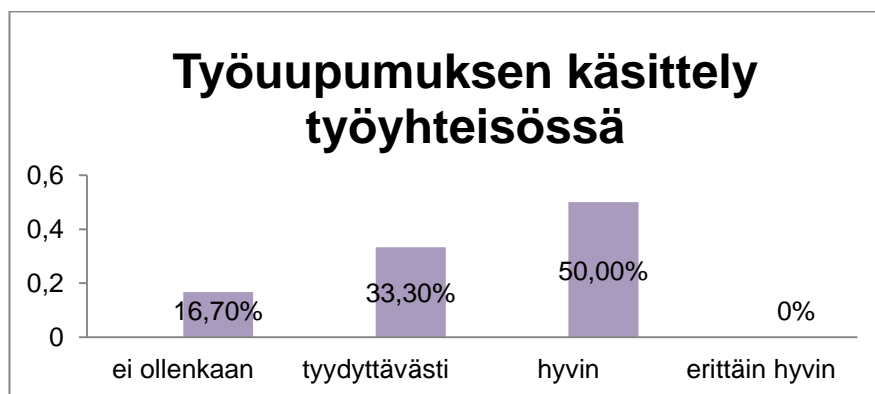


Kuvio 4. Työnohjauksen hyöty työssä.

Valtaosa (71,40%) työntekijöistä vastasi työnohjauksella olevan työuupumusta vähentävä vaikutus. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa, onko työnohjauksella vaikutusta kyseiseen asiaan. Samoin oli myös kysyttäessä, onko työnohjaus parantanut työn mielekkääksi kokemista. Työnohjauksella on näin ollen

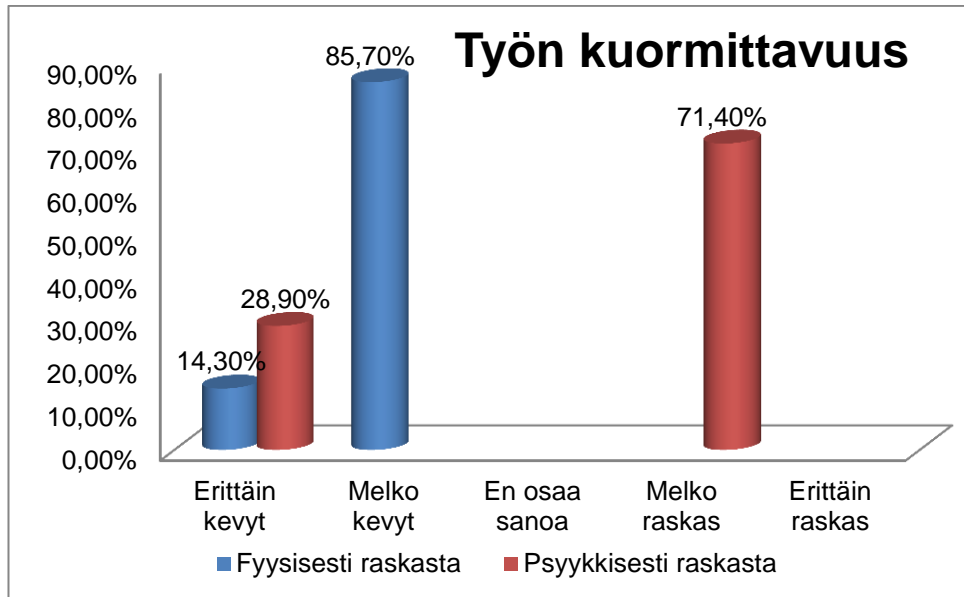
tärkeä merkitys Entitaksen työntekijöille työssä jaksamisen ja työn mielekkääksi kokemisen kannalta. Työnohjaustilanteessa voidaan työyhteisön kesken pohtia hankalaksi koettuja tilanteita ja jakaa omia kokemuksia sekä ajatuksia työnteosta. Työnohjaus ja sen kautta ongelmallisten tilanteiden ratkeaminen myös tasapainottaa henkisesti raskasta työtä. (Kuvio 4.)

Puolet tutkimukseen vastanneista oli sitä mieltä, että työuupumusta ja siihen johtavia tekijöitä käsitellään Entitaksessa hyvin. Kukaan vastaajista ei kuitenkaan maininnut, että näitä seikkoja käsiteltäisiin erittäin hyvin, ja yksi vastaajista (16,70 %) kertoi, ettei työuupumusta ja siihen johtavia seikkoja käsitellä lainkaan Entitaksen työyhteisössä. (Kuvio 5.)



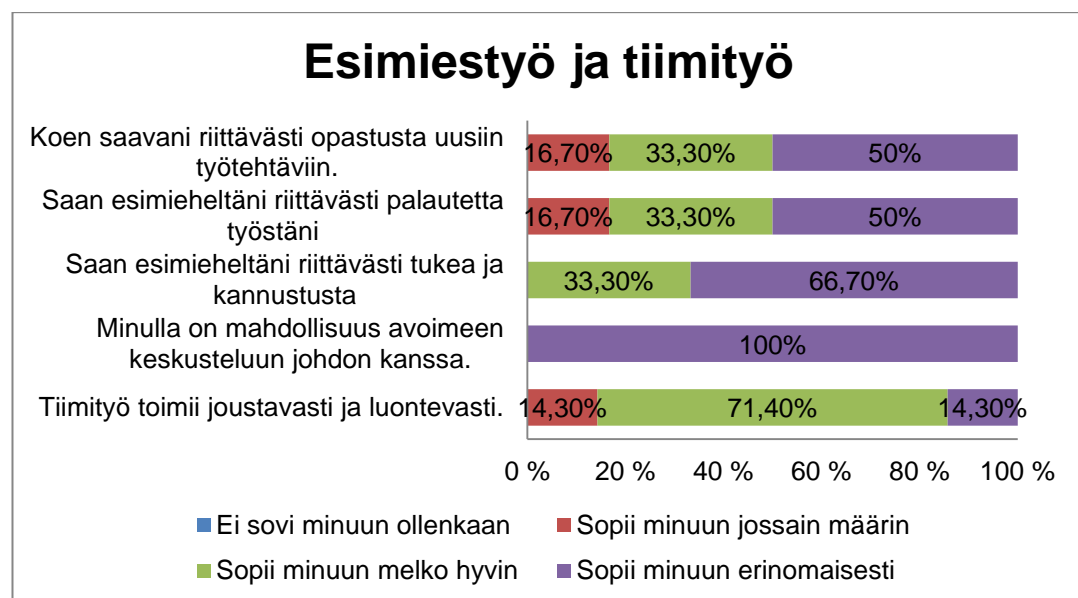
Kuvio 5. Työuupumuksen käsittely työyhteisössä.

Entitaksessa tehtävä mielenterveystyö koettiin fyysisesti kevyeksi mutta psyykkisesti melko raskaaksi. Yleensäkin ottaen mielenterveystyö saatetaan kokea enemmänkin psyykkisesti kuormittavaksi kuin fyysistä kuntoa kuormittavaksi. Tähän vaikuttaa se, että työntekijä on työssään jatkuvasti läsnä ja tekee työtään omalla persoonallaan suodattaen myös asiakkaiden tunteita.



Kuvio 6. Työn kuormittavuus.

Kolmas työhyvinvoinnin porras käsittelee liittymisen tarvetta. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa esimiestyö, tiimityöskentely ja työstä saatu palaute. Kuviossa 7 on nähtävillä tutkimuksen tulokset kysyttäessä esimiestyöstä ja tiimityöstä.



Kuvio 7. Esimiestyö ja tiimityö.

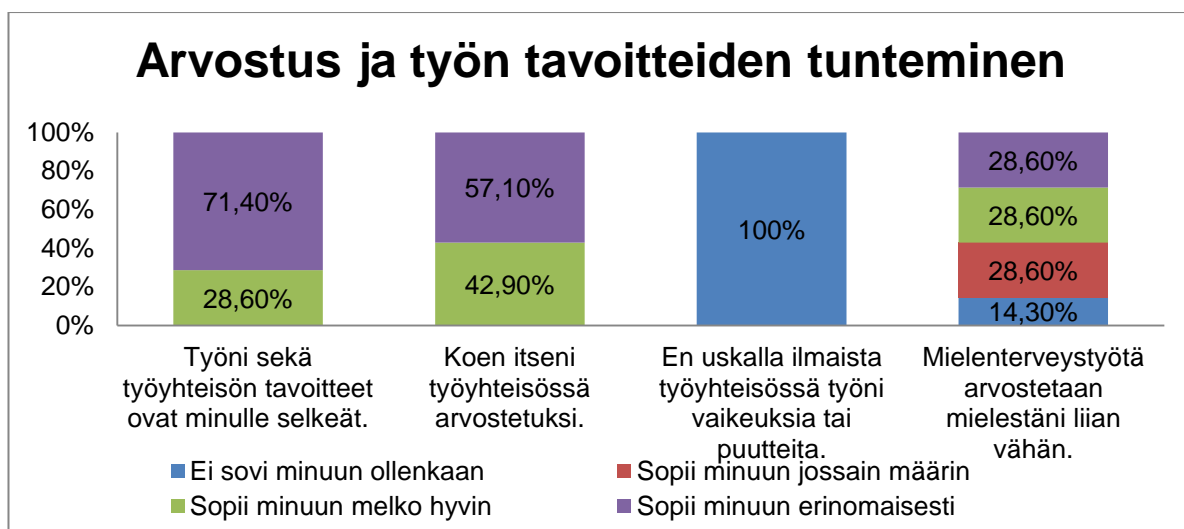
Entitaksessa ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä esimiestyöhön ja tiimityöhön. Esimieheltä saadaan riittävästi palautetta, tukea ja kannustusta työhön. Tämän

mahdollistaa avoin työyhteisö, jossa myös esimiehen kanssa on mahdollisuus keskustella avoimesti.

Neljäs porras käsittelee arvostuksen tarvetta. Työntekijän omat arvot ja kulttuuri vaikuttavat hänen työhönsä. Työssä arvostetuksi itsensä tunteminen on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. Arvostuksen tunnetta lisäävät muun muassa työn tavoitteiden tunteminen ja palautteen saaminen työstä.

Valtaosalle (71,40%) työntekijöistä työn ja työyhteisön tavoitteet ovat selkeät. Kenellekään vastaajista tavoitteet eivät ole epäselvät. Se, että tavoitteet ovat kaikille selkeät, johtuu siitä, että työyhteisössä pystytään avoimesti keskustelemaan ja kyselemään asioista. Kaikki vastaajat kertoivat uskaltavansa ilmaista työyhteisössä työn vaikeuksista tai puutteista.

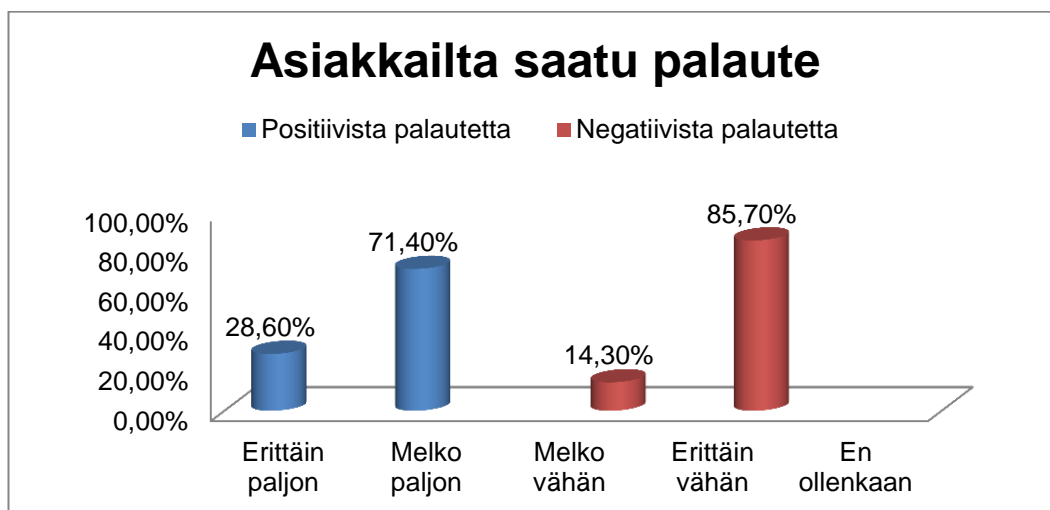
Kysyimme myös mielipidettä mielenterveystyön arvostamisesta. Tämä kysymys jakoi suuresti mielipiteitä. Emme tehneet vertailua esimerkiksi ammattien välillä, mutta tässä tuloksessa saattaa taustalla vaikuttaa niin ammatti kuin kokemus ja mielenterveystyön tuntemus. Myös arvostuksen tunne ja arvostaminen ovat jokaisen henkilökohtaisia kokemuksia.



Kuvio 8. Arvostus ja työn tavoitteiden tunteminen.

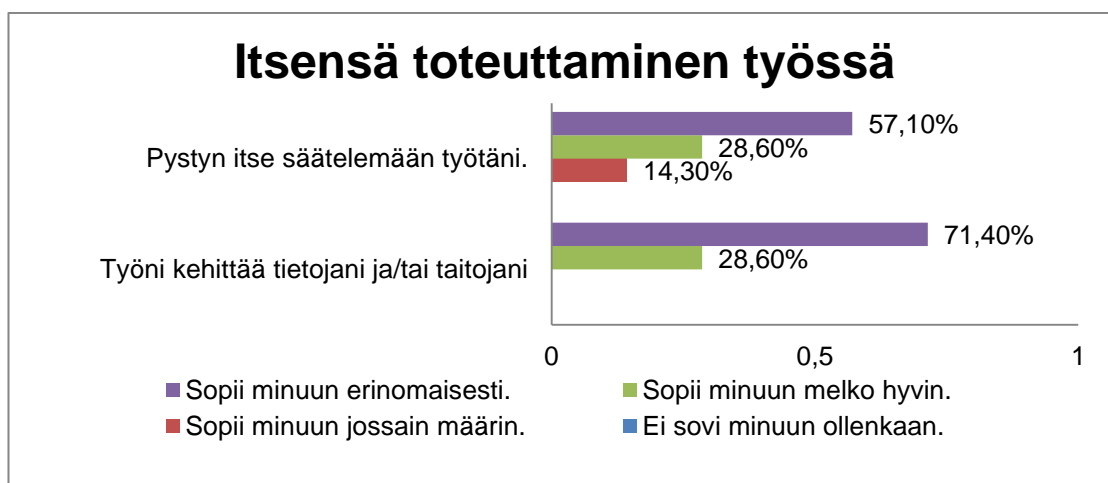
Kuviossa 9 on kuvattu työntekijän asiakkailta saatu palaute. Työntekijät ovat saaneet positiivista palautetta pääsääntöisesti melko paljon ja negatiivista pa-

lautetta joko erittäin vähän tai melko vähän. Positiivinen palaute tukee työhyvintointia ja työssä jaksamista. Sen avulla työ voidaan kokea mielekkääksi. Negatiivisen palautteen kautta työntekijä voi pohtia omaa työtapaansa ja muuttaa sitä tarpeen tullen. Negatiivinen palaute voidaan käsittää myös rakentavaksi palautteeksi.



Kuvio 9. Asiakkailta saatu palaute.

Viides ja viimeinen porras on itsensä toteuttamisen porras. Kun työntekijä on saavuttanut tämän korkeimman portaan, hän hallitsee omaa oppimistaan ja osaamistaan. Työntekijä pystyy toteuttamaan itseään työssään ja käyttämään omaa luovuuttaan työnsä kehittämisessä.



Kuvio 10. Itsensä toteuttaminen työssä.

Kuviosta 10 käy ilmi, että Entitaksessa tehtävä kuntouttava työ kehittää työntekijän tietoja ja/tai taitoja. Pääsääntöisesti työntekijät pystyvät itse säätämään omaa työtään. Silloin, kun työntekijällä on mahdollisuus käyttää omaa luovuuttaan ja säätämään työtään, työnteko voidaan kokea mielekkääksi. Myös omien mahdollisten erityistaitojen käyttämisen mahdollisuus työssä lisää työmotivaatiota ja näin ollen työhyvinvointia. Tämän itsensä toteuttamisen tuloksen kautta voidaan tulkita, että suurin osa Entitaksen työntekijöistä liikkuvat tällä ylimmällä työhyvinvoinnin portaalla.

6.3 Työssä jaksamista edistävät tekijät

Kyselylomakkeessa selvitimme avoimilla kysymyksillä asioita, jotka edistävät työntekijöiden työssä jaksamista. Vastauksissa eniten esiin tulivat hyvä työyhteisö ja työkaverit sekä omat harrastukset ja vapaa-aika, jolloin pystyy irtaantumaan työasioista.

Hyvä työyhteisö, työkaverit, kiitolliset asiakkaat ja omat harrastukset. (TT5)

Yllä olevaan esimerkkivastaukseen on tiivistetty kaikki se, minkä ajattelimmeikin liittyvät työssä jaksamiseen. Jo ennen tutkimuksen tekoa oletuksena oli, että työyhteisöllä on vaikutusta työssä jaksamiseen. Tuloksena saimme, että työyhteisöllä on suuri vaikutus työntekijän jaksamiseen työssä. Hyvä työyhteisö tukee työssä jaksamista. Myös positiivinen palaute ja omat vapaa-ajan harrastukset tukevat työssä jaksamista. Työntekijän saamalla positiivisella palautteella on suuri merkitys työn mielekkääksi kokemiseen. Positiivinen palaute vahvistaa työntekijän omaa käsitystä siitä, että hän osaa tehdä työtänsä. Negatiivinen palaute, ja varsinkin jos se on jatkuvaa, taas puolestaan kuluttaa työntekijää. Kyselyssä kysyimme asiakkailta saadusta positiivisesta ja negatiivisesta palautteesta. Suurin osa vastaajista vastasi saavansa positiivista palautetta melko paljon tai erittäin paljon. Negatiivista palautetta asiakkailta vastaajat saivat erittäin vähän tai melko vähän. (Kuvio 9.)

Työnohjauksella koettiin olevan työuupumusta vähentävä vaikutus ja sen koettiin olevan melko hyödyllistä työn kannalta (Kuvio 4.) Työnohjauksen koettiin myös parantaneen työn mielekkääksi kokemista.

6.4 Työuupumusta aiheuttavat tekijät ja kehitysehdotukset työssä jaksamisen kannalta

Kyselylomakkeessa avoimilla kysymyksillä selvitimme myös tekijöitä, jotka uuvuttavat eniten työntekijöitä heidän työssään. Näistä vastauksista kävi ilmi, että eniten työssä uuvuttavat vaikeat asiakastilanteet ja kiire. Yksi vastaajista koki jatkuvan läsnäolon uuvuttavaksi, ja yksi vastaaja mainitsi tiedon työsuhteen jatkuvuudesta vaikuttavan uuvuttavasti työhönsä.

Päivittäinen ”tunteiden kirjo”, kun omat tunteet vaihtelevat onnesta raivoon... (TT1)

Jatkuva läsnäolo ja negatiiviset asiakkaat. (TT2)

Ihmisten parissa tehtävä työ koetaan usein henkisesti kuormittavaksi. Moni työntekijä kokee, että asiakkaille on oltava koko ajan läsnä ja usein tauot jäävät lyhyiksi tai niitä ei ole kunnolla. Työ myös kuormittaa työntekijän omia tunteita. Asiakkailla on eri elämäntilanteet, ja työntekijä suodattaa asiakkaiden tunteita itsensä läpi. Ammattitaitoinen työntekijä osaa suhtautua asiakkaan tunteisiin empaattisesti, mutta ei ota niitä liikaa itselleen.

Kysyessämme avoimella kysymyksellä ehdotuksia, miten vastaaja kehittäisi ja tukisi työssä jaksamista työyhteisössään, saimme vastaukseksi säännölliset henkilökuntapalaverit. Entitaksessa henkilökuntapalavereja järjestetään, mutta niillä ei ole säännöllisyyttä, vaan niitä järjestetään tarpeen tullen.

Henkilökuntapalaverit taas käyttöön, ja että kaikki osallistuisivat aktiivisesti työnohjaukseen! (TT1)

Avoin keskustelu kaikesta ja kaikista jutuista myös jatkossa. (TT4)

Työyhteisön toimivuuden kannalta on tärkeää, että tieto kulkee työntekijöiden kesken. Tutkimuksen mukaan Entitaksen tiedonkulku on hyvää ja sen toivotaan

jatkuvan myös tulevaisuudessa. Myös työyhteisön kehittymisen kannalta on tärkeää, että työntekijät tulevat toimeen keskenään ja työyhteisö on avoin. Henkilökuntapalaverit ovat tärkeä väline työyhteisössä tiedonkulun ja ajan tasalla pysymisen kannalta. Henkilökuntapalavereja on pidetty Entitaksessa, mutta niitä on pidetty lähinnä tarvittaessa. Palaverien säännöllisyys tuli esiin, ja työntekijät toivoivat, että henkilökuntapalavereja olisi jatkossa säännöllisesti.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Tutkimustulosten tarkistelu

Opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2013 ideaseminaarilla. Etsimme kirjallisuutta työhyvinvoinnista ja sitä löysimme paljon. Tutkittua tietoa oli runsaasti. Aikaa kului paljon mahdollisimman tuoreiden lähteiden etsimiseen ja hankkimiseen. Aihe rajattiin mielenterveystyöntekijöiden työhyvinvointiin Palveluyhteisön Entitas Oy:ssä yrityksen johdon toivomuksesta. Johtajan oli ollut tarkoitus toteuttaa kysely, mutta sitä ei vielä ollut ehditty tehdä. Aiheen rajaaminen toi esille uuden ongelman löytää oleellinen, tutkimuksemme kannalta tarvittava tieto.

Työn oli aluksi tarkoitus olla yksilötyö. Kuitenkin viimeisen kouluvuoden aikana, kun opinnäytetöitä alettiin työstämään, toinen opinnäytetöitä ohjaava opettaja ehdotti, että tekisimme työn parityönä.

Alkuun etsimme samankaltaisia tutkimuksia, joista voisimme saada apua työhömmme. Muutama hyvä tutkimus löytyikin. Seuraavaksi asetimme alustavat tutkimusongelmat ja laadimme kyselylomakkeen täytettäväksi työhyvinvoinnista Entitaksessa. Samaan aikaan keräsimme ja kirjoitimme työmme teoriaperustaa.

Alusta asti on ollut selvää, että tutkimuksemme on kvantitatiivinen tutkimus ja teemme tutkimuksen kyselynä kyselylomakkeita käyttäen. Päätös perustuu siihen, että työyhteisö on pieni ja vastaukset oli tarkoitus kerätä anonymisti.

Yksi haastavimpia asioita tämän opinnäytetyön tekemisessä on ollut juuri kyselylomakkeen teko. Emme kumpikaan olleet tehneet sellaista aikaisemmin, ja meidän piti tehdä lomake juuri meidän tutkimukseemme sopivaksi, joten emme voineet suoraan käyttää aikaisemmin tehtyjä kyselyjä. Saimme kuitenkin eri lähteistä hyviä vinkkejä ja jopa suoraan kysymyksiäkin. Aikaa lomakkeen tekemiseen meni runsaasti.

Kyselylomakkeessamme oli strukturoituja monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä vastausvaihtoehdot on asetettu valmiiksi

ja vastaaja valitsee itselleen sopivan vaihtoehdon. Avoimien kysymysten tavoitteena taas on saada vastaajilta spontaaneja mielipiteitä ja täydennystä strukturoituihin kysymyksiin.

Yhteistyö työelämäkumppanin kanssa on sujunut hyvin. Toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee yrityksessä, ja sitä kautta hänellä oli paljon tietoa tutkimusympäristöstä. Tutkija itse ei vastannut kyselyyn.

Yrityksen johto oli hyvin kiinnostunut opinnäytetyön aiheesta. Saimme hyvin tukea ja ohjausta kysymyksiin, jotka liittyivät kyselyn tekemiseen ja materiaalikustannuksiin (kyselylomakkeiden tulostaminen, kirjekuoret, mahdollisuus vastata kyselyyn työaikana).

Tutkimuksen tulosten perusteella voimme päätellä, että Palveluyhteisö Entitas Oy:n henkilökunta tällä hetkellä voi varsin hyvin. Sukupuolisia eroja ei pysty tutkimaan sen takia, että tutkittavista vain yksi on mies. Jos sukupuolisia eroja alettaisiin vertailemaan, vastaajat saattaisivat olla tunnistettavissa.

Tutkimuksessa selvisi, että kokemus mielenterveystyössä on tekijä, joka antaa henkilökunnalle paremmat mahdollisuudet selviytyä haasteellisesta työstä. Työntekijät pitävät työohjausta merkittävänä voimavarana työssä jaksamisessa ja arvostavat sitä. Toivomuksena oli myös se, että yövuorolaisilla ja satunnaisilla sijaisilla olisi mahdollisuus osallistua työnohjauksiin useammin. Avoimilla kysymyksillä saimme selville, että työntekijät toivoivat henkilökuntapalaverien olevan säännöllisiä ja että avoimuus työyhteisössä pysyisi samalla tasolla kuin tällä hetkellä. Yhteisön avoimuutta pidetään työyhteisössä suurena voimavaran lähteenä. Henkilökunta kokee organisaation toimivuuden ja tiedonkulun hyvänä, mikä on yksi työssä jaksamiseen vaikuttava tekijä.

Entitaksen henkilökunta koostu sairaanhoitajista, lähihoitajista ja sosionomeista. Tämä moniammatillinen yhteisö pystyy parhaalla mahdollisella tavalla vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin ja pitää yllä työpaikan hyvinvointia. Huolia tai isompia ongelmia kyselyssä ei ilmennyt. Tämä on hyvä pohja ylläpitää ja reagoida nopeasti ongelmiin tulevaisuudessa.

7.2 Vertailua toisiin tutkimuksiin

Tiina Puosi ja Marika Tujunen ovat tehneet opinnäytetyönään Hämeen ammatikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelmassa tutkimuksen hoitajien jaksamisesta mielenterveystyössä vuonna 2010. Heidän tutkimuksensa aineisto on kerätty Forssan seudun terveydenhuollon kuntayhtymän psykiatrian yksiköiden hoitajilta. Heidän tutkimuksensa oli hieman laajempi kuin meidän. Heillä tutkittavia oli 52, mutta vain 27 tutkittavista vastasi tutkimuksen kyselylomakkeeseen.

Puosin ja Tujusen tutkimuksen tuloksissa on melko paljon yhteneväisyyttä meidän tutkimuksemme tuloksiin. Heidänkin tutkimuksensa mukaan mielenterveystyötä tekevät työntekijät ovat tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä työhönsä. Tosin heidän tutkittavansa ovat olleet pidempään mielenterveysalalla töissä kuin meidän tutkittavamme. Molemmista tutkimuksista voidaan kuitenkin päätellä, että kokemus tuo myös tyytyväisyyttä työhön. Tyytyväisyys on omakohtainen kokemus, ja siihen liittyy monia henkilökohtaisia tekijöitä.

Esimieheltä saatu palaute ja kannustus on tärkeää työmotivaation kannalta ja vaikuttaa vahvasti työhyvinvointiin. Entitaksessa esimieheltä saatu palaute koettiin riittäväksi. Puosin ja Tujusen tutkimuksen mukaan työntekijät kokivat, etteivät he saa tarpeeksi tai lainkaan tukea ja kannustusta esimieheltä. Tämä oli oikeastaan ainoa huomattava ero tutkimuksissamme.

Työssä jaksamisen kannalta tärkeiksi on koettu työyhteisö ja työilmapiiri. Myös se, että vapaa-ajalla pystyy irtaantumaan työstä, on tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Tämä kävi ilmi molemmissa tutkimuksissa. Aikaisempien tutkimusten perusteella voidaan todeta, että hoitoalalla ja ihmisten parissa tehtävä työ on henkisesti hyvin kuormittavaa.

Tehdessämme omaa tutkimustamme ja tutustuessamme toisiin samankaltaisiin tutkimuksiin ajatuksemme henkilökunnan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä laajentui. Myös tietomme työyhteisön hyvinvoinnista syventyi.

7.3 Kehittämiskohteet ja jatkotutkimukset

Tulee muistaa, että tutkittaessa työpaikan hyvinvointia tulokset ovat sen hetken tuloksia. Jaksaminen ja elämäntilanteet ovat niitä asioita, jotka varmasti vaihtelevat. Työyhteisössä monesti tapahtuu muutoksia, jotka voivat merkittävästi vaikuttaa jaksamiseenkin. Tästä syystä yhteisön hyvinvointia ja työssä jaksamista olisi hyvä seurata ja tutkia säännöllisesti.

Entitaksen johdon kanssa olemme sopineet, että opinnäytetyön valmistuttua kyselyyn osallistujien ja koko henkilöstön läsnä ollessa käydään läpi tutkimuksen tulokset ja tuodaan esille niitä parannusehdotuksia ja toivomuksia, joita oli esitetty kyselylomakkeissa.

7.4 Sosionomi (AMK) työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitäjänä

Sosionomin (AMK) koulutus luo vankkaa pohjaa teoreettiselle osaamiselle, jota sosionomi (AMK) voi soveltaa työelämän haasteisiin. Sosionomi (AMK) toimii sekä asiakastyössä asiantuntijana että työyhteisönsä työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ja edistäjänä. Sosionomi (AMK) osaa kehittää työyhteisön toimintaa ja edistää työhyvinvointia yhteistyössä muun henkilöstön kanssa. Koulutuksen myötä sosionomi (AMK) saa valmiudet toimia johtotehtävissä ja kykenee uudistamaan sosiaalialan toimintaa monimutkaisissa toimintaympäristöissä ja kykenee työskentelemään itsenäisesti sekä vastuullisesti vaativissakin sosiaalialan työprosesseissa.

Mielenterveystyössä sosionomi (AMK) tuo oman arvokkaan osaamisensa moniammatilliseen työyhteisöön. Kuntouttavassa mielenterveystyössä sosionomi (AMK) ottaa oman paikkansa henkilöstön kehittämisessä ja työkyvyn ylläpitämisessä. Hän on valmis ottamaan vastaan työyhteisön ja työelämän jatkuvat muutokset ja osaa toimia tiimensä jäsenenä.

Entitaksessa sosionomin (AMK) työtehtäviin kuuluu ohjauksen ja kuntoutuksen lisäksi jonkin verran hoitotyötä. Muun muassa lääkkeiden jako ja antaminen

kuuluvat jokaisen työntekijän työnkuvaan. On tärkeää tunnistaa työnsä ammatteettinen puoli.

Työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitäjänä sosionomi (AMK) osaa tunnistaa työyhteisön mahdollisia epäkohtia ja omaa rohkeutta puuttua niihin. Sosionomi (AMK) pyrkii toiminnassaan omalta osaltaan tukemaan työyhteisönsä jäsenten kehittymistä, ja mahdollistaa heidän kykyjensä monipuolisen käyttöönoton. Yhteisössä, jossa työntekijät saavat toistensa parhaat puolet esille ja kannustavat käyttämään niitä, syntyy luottamuksellinen ilmapiiri, jossa työntekijät ovat parhaimmillaan. Sosionomi (AMK) omalla toiminnallaan voi luoda sellaista työyhteisöä, joka tarjoaa voimavaroja työntekijälle sekä ammatillisen asiantuntemuksensa kehittämisen että elinikäisen oppimisen tueksi. Näin syntyy työntekijän kyky toimia jatkuvasti muuttuvassa työelämässä.

8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimuksen luotettavuuden ensimmäinen edellytys on noudattaa kriteereitä, jotka asetetaan tieteelliselle tutkimukselle. Validiteetti, reliabiliteetti ja objektiivisuus ovat mittarit, joilla mitataan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. (Heikkilä 2008, 29-31.)

Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa osataan mitata juuri sitä, mitä pitikin mitata. Kyselytutkimuksessa se tarkoittaa sitä, miten hyvin kyselylomake on tehty, eli pystytäänkö tutkimusongelmiin löytämään ratkaisu. Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, kuinka luotettava tutkimustulos on saatu. Objektiivisuus taas pyrkii välttämään tutkijan subjektiivisia valintoja. Tutkimuksen tulokset eivät saa koskaan rippua tutkijasta ja hänen poliittisista tai vakaumusellisista näkemyksistä. (Heikkilä 2008, 185-186.)

Tekemämme tutkimus täyttää luotettavan tutkimuksen kriteerit, sillä tarkoituksena oli koko henkilökunnan osallistuminen tutkimukseen. Tässä tapauksessa yksilön kokemus ei tule selkeästi esille, mutta saadut tulokset kuvaavat yleisesti työnhyvinvointia kyseisessä työpaikassa.

Koko tutkimuksen ajan eettisyyden pohdinta on tavattoman tärkeää. Mitä tutkitaan? Miksi tutkitaan? Kenen ehdoilla tutkitaan, ja onko tutkimusaiheella merkitystä? Alusta lähtien on pohdittava, aiheutuuko tutkittavalle jotain riskejä tutkimukseen osallistujana. Aineisto tulisi käsitellä niin, että anonyymiyys säilyy tutkimuksen aikana ja sen jälkeenkin. Tutkimuksessa käytetään myös toisten tutkijoiden tekstejä. Tekstiä lainattaessa tulee merkitä selkeästi lähdeviitteet. Tulokset pitäisi esittää johdonmukaisesti, rehellisesti ja kriittisesti. (Hirsjärvi ym. 2008, 23-27.)

Omassa tutkimusprosessissa olemme pyrkineet noudattamaan eettisyyden periaatteita. Olemme kertoneet tutkittaville tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. Saatekirje sisälsi tietoa tutkimuksen tarkoituksesta. Jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus päättää, millaista tietoa haluaa tuoda julki. Tutkimukseen osallis-

tuvat pidettiin nimettöminä. Kaikki tieto, jota saimme tutkimuksen aikana, on salassa pidettävää.

LÄHTEET

- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Heikkinen-Peltonen, R., Innamaa, M. & Virta, M. 2008. Mieli ja terveys. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hietaharju, P. & Nuuttila, M. 2010. Käytännön mielenterveystyö. Riga: Tammi (Livonia Print).
- Hirsjärvi S., Remes P., Sajavaara P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.-14., osin uudistettu panos Helsinki: Tammi.
- Holopainen, M., Pulkkinen, P. Tilastolliset menetelmät. 5.-6. painos, 2008. Helsinki: WSOY.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kuhanen, C., Oittinen, P., Kanerva, A., Seuri, T. & Schubert C. 2010. Mielenterveyshoitotyö. Helsinki: WSOYpro.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Tammi.
- Maslow, A. A theory of human motivation. Maslow on Management. 1998.
- Miettinen, M. 2000. Työyhteisö ja hyvinvointi. Teoksessa: Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WSOY.
- Mullarkey, K., Keeley, P. & Payle, J. 2001. Multiprofessional clinical supervision: Challenges for mental health nurses. Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing.
- Outinen, M., Holma, T. & Lempinen, K. 1994. Laatu ja asiakas – Laatutyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WSOY.
- Palveluyhteisö Entitas Oy Laatukäsikirja.
- Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2001. Työnohjaus. Toiminnan laadunhallinnallinen varmistaja. Vantaa: WSOY.
- Punkanen, T. 2001. Mielenterveystyö ammattina. Helsinki: Tammi.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Viitattu 27.11.2013 www.stm.fi > Etusivu > Työelämä > Työhyvinvointi
- Suominen, S. & Tuominen M. 2007. Palveluohjaus - portti itsenäiseen elämään. Helsinki: Profami Oy.
- Uusitalo, H. 1998. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Juva: WSOY.
- Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS- kustannus.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Vuori, H. 1993. Terveystenhuollon laadunvarmistus. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

SAATEKIRJE KYSELYTUTKIMUKSEEN OSALLISTUVILLE

Olemme sosionomiopiskelijoita Turun ammattikorkeakoulusta, Salon yksiköstä. Teemme opinnäytetyönä tutkimusta työntekijöiden työssä jaksamisesta ja työyhteisön vaikutuksesta työssä jaksamiseen Palveluyhteisö Entitas Oy:ssä.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa hoitohenkilökunnan työssä jaksamista mielenterveystyössä Palveluyhteisö Entitas Oy:ssä. Tämä kysely toimii keinona työnantajalle työyhteisön työssä jaksamisen selvittämiseen ja tarpeen tullen myös työyhteisön kehittämiseen.

Haastattelututkimukseen osallistuminen on Sinulle vapaaehtoista. Antamasi tiedot käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä henkilöllisyytesi tule esille missään vaiheessa. Toivomme kaikilta kyselyn saaneilta aktiivista vastaamista. Vastaaminen vie aikaa noin 15-20 minuuttia.

Kyselyn tulokset tulee olemaan nähtävillä valmiissa opinnäytetyössä, joka on esillä myös työpaikalla.

Palautus tapahtuu suljetussa kirjekuoressa palautuslaatikkoon viimeistään viikolla 12, torstaina 20.3.2014.

Palautuslaatikko on Entitaksen toimistossa.

Annamme mielellämme lisätietoja kyselystä.

Tiina Vesala puh. 0458920728

opiskelija, Turku AMK

Viktoria Heimo puh. 0408268980

opiskelija, Turku AMK

Turussa 3. maaliskuuta 2014

KIITOS !

Kyselylomake

Lomake sisältää valinnaisia kysymyksiä, joihin vastaat rengastamalla itsellesi sopivan vaihtoehdon tai merkitsemällä sopivinta vaihtoehtoa vastaavan numeron sille tarkoitettuun paikkaan.

Lopuksi lomakkeessa on muutama avoin kysymys, johon voit vastata omin sanoin.

1. Aluksi on joukko väittämiä, jotka liittyvät työhösi. Merkitse jokaisen väittämän eteen sulkuihin Sinulle parhaiten sopivan vaihtoehdon numero.

1 = ei sovi minuun ollenkaan

2 = sopii minuun jossain määrin

3 = sopii minuun melko hyvin

4 = sopii minuun erinomaisesti

Työstäni

- a. () Nykyinen työpaikkani on koulutustani vastaava.
- b. () Palkkani vastaa mielestäni työni vaatimustasoa.
- c. () Työpaikallani on mielestäni riittävästi henkilökuntaa.
- d. () Työni kehittää tietojani ja/tai taitojani.
- e. () Työni sekä työyhteisön tavoitteet ovat minulle selkeät.
- f. () Pystyn itse säätelemään työtäni.
- g. () Työyhteisössä on selkeä organisointi sekä selkeät toimintamallit.
- h. () Tiimityö toimii joustavasti ja luontevasti.
- i. () Minulla on mahdollisuus avoimeen keskusteluun johdon kanssa.
- j. () Koen itseni työyhteisössä arvostetuksi.
- k. () Saan esimieheltäni riittävästi tukea ja kannustusta.
- l. () Saan esimieheltäni riittävästi palautetta työstäni.
- m. () Koen saavasi riittävästi opastusta uusiin työtehtäviin.
- n. () Työpaikkani työterveyshuolto on toimivaa.

Työn kuormittavuusriskeistä

- o. () Työtehtäväni ovat liian helppoja kykyihini nähden tai niitä on liian vähän.
- p. () Työtehtäväni ovat liian vaikeita kykyihini nähden tai niitä on liian paljon.
- q. () Työtoverini ovat poissa töistä useasti.
- r. () En uskalla ilmaista työyhteisössä työni vaikeuksia tai puutteita.
- s. () Koen itse työpaikallani henkistä tai fyysistä väkivaltaa.
- t. () Pelkään menettäväni työpaikkani.
- u. () Mielenterveystyötä arvostetaan mielestäni liian vähän.
- v. () Työasiat pyörivät useasti mielessäni työn ulkopuolella häiriten vapaa-aikaani.
- x. () Työympäristö on epäkäytännöllinen tai puutteellinen.
- y. () Työympäristö on liian meluisa ja/tai rauhaton.
- z. () Taukotilojen käyttö ei toimi joustavasti.

2. Kuinka tyytyväinen olet työpaikkasi tiedonkulkuun?

Ympyröi sopivin vaihtoehto.

4 = en lainkaan tyytyväinen, 10= erittäin tyytyväinen

4 5 6 7 8 9 10

3. Seuraavat väittämät koskevat työyhteisösi ilmapiiriä sekä työnjakoa.

Merkitse jokaisen väittämän eteen sulkuihin sopivan vaihtoehdon numero.

1 = ei sovi työyhteisöni ollenkaan

2 = sopii työyhteisöni jossain määrin

3 = sopii työyhteisöni melko hyvin

4 = sopii työyhteisöni erinomaisesti

5 = en osaa sanoa

- a. () Työyhteisöni ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva.
- b. () Työyhteisöni ilmapiiri on avoin.
- c. () Työyhteisöni ilmapiiri on ennakkoluuloinen ja vanhoihin kaavoihin kangistuva.
- d. () Työyhteisöni ilmapiiri on stressaava.
- e. () Työyhteisöni ilmapiiri on riitaisa.
- f. () Työnjako työyhteisössäni on mielestäni oikeudenmukainen.

4. Työpaikalla järjestetään ryhmätyönohjausta. Onko työnohjauksesta mielestäsi hyötyä työssäsi?

- a. erittäin paljon
- b. melko paljon
- c. sopivasti
- d. melko vähän
- e. erittäin vähän

5. Onko työnohjauksella mielestäsi työuupumusta vähentävä vaikutus?

- a. kyllä
- b. ei
- c. en osaa sanoa

6. Onko työnohjaus mielestäsi parantanut työsi mielekkääksi kokemista?

- a. kyllä
- b. ei
- c. en osaa sanoa

7. Onko työnohjaus mielestäsi vaikuttanut myönteisesti työpaikan työilmapiiriin?

- a. kyllä
- b. ei
- c. en osaa sanoa

8. Oletko joutunut työssäsi vaarallisiin asiakastilanteisiin, esimerkiksi väkivaltaisuuden vuoksi?

- a. erittäin usein
- b. melko usein
- c. melko harvoin
- d. erittäin harvoin
- e. en koskaan

9. Jos olet joutunut edellä mainittuun tilanteeseen, oletko saanut henkistä tukea työtovereiltasi?

- a. olen saanut
- b. en ole saanut

10. Millaista palautetta saat asiakkailtasi?

1 erittäin paljon, 2 melko paljon, 3 melko vähän, 4 erittäin vähän, 5 en ollenkaan

- | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|
| a. positiivista palautetta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. negatiivista palautetta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

11. Onko sinulla viimeisen vuoden aikana ollut toistuvasti joitakin/joitakin somaattisia oireita (esim. vatsakipu, unettomuus, päänsärky, ruokailutottumusten muutokset, huimaus, pahoinvointi jne.?)

- a. kyllä b. ei

12. Uskotko oireiden liittyvän työssä väsymiseen?

- a. en
b. kyllä, osittain
c. kyllä, pääsääntöisesti

13. Oletko ollut viimeksi kuluneen vuoden aikana sairauslomalla uupumisen, stressioireiden tai burn outin vuoksi?

- a. en b. kyllä

14. Kuinka hyvin työyhteisössäsi käsitellään työuupumusta ja siihen johtavia tekijöitä?

- a. ei ollenkaan
b. tyydyttävästi
c. hyvin
d. erittäin hyvin

15. Koetko tarvetta ulkopuoliseen apuun selviytyäksesi työelämän paineista?

- a. en
b. kyllä

16. Kuinka raskaana pidät nykyistä työtäsi?

1 erittäin kevyenä, 2 melko kevyenä, 3 en osaa sanoa, 4 melko raskaana, 5 erittäin raskaana

a. fyysisesti	1	2	3	4	5
b. psyykkisesti	1	2	3	4	5

Taustatietoja**17. Ikäsi**

- a. alle 25
- b. 25- 35 vuotta
- c. 36- 45 vuotta
- d. 46- 55 vuotta
- e. yli 55 vuotta

18. Ammattisi

- a. perushoitaja
- b. lähihoitaja
- c. sairaanhoitaja
- d. sosionomi
- e. muu

19. Kuinka pitkä työkokemuksesi on mielenterveystyössä (vuosina)?

- a. alle vuoden
- b. 1- 4 vuotta
- c. 5- 9 vuotta
- d. 10- 15 vuotta
- e. yli 15 vuotta

20. Kuinka varma olet työsuhteesi jatkumisesta?

- a. Erittäin varma
- b. Hieman epävarma
- c. Erittäin epävarma
- d. Tiedän, ettei jatku

21. Onko sinulla ollut viimeisen vuoden aikana mahdollisuus osallistua lisäkoulutukseen?

- a. Kyllä b. Ei

22. Koetko tarvitsevasi lisäkoulutusta

- a. Kyllä b. Ei

23. Millaiseksi koet oman terveydentilasi?

- a. Erinomainen
b. Hyvä
c. Kohtalainen
d. Heikko

24. Mainitse kaksi asiaa, jotka edistävät työssä jaksamistasi?

25. Mainitse kaksi asiaa, jotka eniten uuvuttavat työssäsi?

26. Kuinka kehittäisit ja tukisit työssä jaksamista työyhteisössänne?

27. Olisiko vielä jotakin, mitä haluaisit sanoa?

~Kiitos vastauksistasi!~